

درجة ممارسة تكنولوجيا المعلومات وعلاقتها بالإبداع الإداري
لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن

إعداد
زينة محمود محمد

إشراف
الدكتور عباس عبد مهدي

قدمت هذه الرسالة إستكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية تخصص إدارة تربوية

كلية الدراسات التربوية العليا
جامعة عمان العربية للدراسات العليا
آب 2006

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها "درجة ممارسة تكنولوجيا المعلومات وعلاقتها

بالإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن"

وأجيزت بتاريخ 2006/8/20

أعضاء لجنة المناقشة:

التوقيع

رئيساً

1. الأستاذ الدكتور حارث عبود

عضواً

2. الدكتور عاطف مقابلة

عضواً و مشرفاً

3. الدكتور عباس عبد مهدي

تفويض

3

تفويض

أنا زينة محمود محمد أفوض جامعة عمان العربية للدراسات العليا بتزويد نسخ من رسالتي للمكتبات أو المؤسسات أو الهيئات أو الأشخاص عند طلبها.

الإسم: زينة محمود محمد

التوقيع: 

التاريخ: 2006/8/20

الإهداء

إلى نهري العطاء الجاري

والديّ أمد الله في عمريهما

إلى الذي كانت له بصمة في مسيرتي العلمية

زوجي الغالي الدكتور علاء الدين الجنابي

إلى زهرة عمري المتفتحة ابني مصطفى

إلى أخي العزيز علي

إلى كل أصدقائي الذين ساندوني

أهدي هذا الجهد المتواضع

شكر وتقدير

الحمد والشكر لله الواحد الأحد حمداً كثيراً طيباً مباركاً فيه والصلاة والسلام على معلمنا وقودتنا محمد - صلى الله عليه وسلم- المبعوث رحمة للعالمين

انطلاقاً وإذعائاً لقول الرسول -صلى الله عليه وسلم- : "من لم يشكر الناس لم يشكر الله" فإنه لايسعني وقد أشرفت على الانتهاء من رسالة الماجستير هذه، إلا أن أتقدم بالشكر الجزيل وعظيم العرفان إلى كل الذين ساهموا في مساعدتي على إتمام هذه الدراسة بالشكل الذي خرجت به. وأخص بالشكر هنا الأستاذ الدكتور عباس عبد مهدي الذي كان لتوجيهاته ومتابعته لي منذ أن كانت الدراسة فكرة حتى خرجت إلى حيز الوجود بصمة أفتخر وأعتز بها.

كما أتقدم بالشكر والعرفان إلى كل من الدكتور حارث عبود والدكتور عاطف مقابلة اللذين كان لهما إسهام في توجيهي ومتابعتي.

فهرس المحتويات

ج	تفويض
د	الإهداء
هـ	شكر وتقدير
و	فهرس المحتويات
ز	فهرس الجداول
ط	فهرس الملاحق
ي	زينة محمود محمد
ي	الملخص
ل	Abstract
1	الفصل الأول مشكلة الدراسة وأهميتها
1	مقدمة:
7	مشكلة الدراسة:
8	هدف الدراسة وأسئلتها
8	أهمية الدراسة
9	تعريف المصطلحات:
12	الفصل الثاني الادب النظري والدراسات السابقة
12	أولاً: الأدب النظري
47	ثانياً: الدراسات السابقة
58	الفصل الثالث الطريقة والإجراءات
59	عينة الدراسة:
63	المعالجة الإحصائية
64	الفصل الرابع نتائج الدراسة
79	الفصل الخامس مناقشة النتائج والتوصيات
86	التوصيات:
88	المراجع:
96	الملاحق

فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
1	توزع أفراد مجتمع الدراسة من المديرين والمعلمين تبعاً لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي و الخبرة العملية	79
2	توزع أفراد عينة الدراسة من المديرين والمعلمين تبعاً لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي و الخبرة العملية	80
3	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ورتب الفقرات ودرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن لتكنولوجيا المعلومات مرتبة تنازلياً	88
4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ومستوى الإبداع الإداري لمديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن من وجهة نظر المعلمين والمعلمات	92
5	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت) لدرجة ممارسة المديرين والمديرات لتكنولوجيا المعلومات وفق متغير الجنس	94
6	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة استخدام تكنولوجيا المعلومات وفق متغير المؤهل العلمي لأفراد العينة من المديرين والمديرات	95
7	تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لفحص الفروق في درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن لتكنولوجيا المعلومات وفق متغير المؤهل العلمي	96
8	نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لفحص الفروق في درجة ممارسة تكنولوجيا المعلومات وفق متغير المؤهل العلمي	97
9	المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجة استخدام تكنولوجيا المعلومات وفق متغير الخبرة العملية لأفراد العينة من المديرين والمديرات	98
10	تحليل التباين الأحادي لفحص الفروق في درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن لتكنولوجيا المعلومات وفق متغير الخبرة العملية	99
11	نتائج اختبار شيفيه لفحص الفروق في درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن لتكنولوجيا المعلومات وفق مستويات الخبرة العملية	100
12	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار(ت) لمستوى الإبداع لمديري المدارس الثانوية الخاصة من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير الجنس	101
13	المتوسطات والانحرافات المعيارية لمستوى ممارسة الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن وفق متغير المؤهل العلمي لأفراد العينة من المعلمين والمعلمات	102

103	تحليل التباين الأحادي لمستوى الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي	14
104	المتوسّطات والانحرافات المعيارية لمستوى الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن من وجهة نظر المعلمين وفقاً لمتغير سنوات الخبرة	15
105	نتائج تحليل التباين الأحادي لفحص الفروق في مستوى الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن من وجهة نظر المعلمين وفقاً لمتغير سنوات الخبرة	16

فهرس الملاحق

الرقم	عنوان الملحق	الصفحة
1	أداة الدراسة الأولى (تكنولوجيا المعلومات) بصورتها الأولى	131
2	أداة الدراسة الثانية (الإبداع الإداري) بصورتها الأولى	137
3	أداة الدراسة الأولى (تكنولوجيا المعلومات) بصورتها النهائية	142
4	أداة الدراسة الثانية (الإبداع الإداري) بصورتها النهائية	148
5	أسماء محكمي أداتي الدراسة	153
6	الموافقات الرسمية لتطبيق الدراسة	155

درجة ممارسة تكنولوجيا المعلومات وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن

إعداد

زينة محمود محمد

إشراف

الدكتور عباس عبد مهدي

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف درجة ممارسة تكنولوجيا المعلومات من قبل مديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن، من وجهة نظرهم وعلاقتها بالإبداع الإداري لديهم من وجهة نظر معلمهم. وقد تكونت عينة الدراسة من (70) مديراً ومديرة، و(210) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية. واستخدمت لجمع البيانات أداتان الأولى لتعرف درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة لتكنولوجيا المعلومات، والثانية لقياس مستوى الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة، وذلك من وجهة نظر المعلمين. ولمعالجة البيانات إحصائياً، استخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل ارتباط بيرسون وتحليل التباين الأحادي واختبار شيفيه.

وأظهرت نتائج الدراسة وجود مستوى مرتفع لدرجة ممارسة تكنولوجيا المعلومات طبقاً لإجابات المديرين أنفسهم. كما تبين وجود مستوى مرتفع من الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة من وجهة نظر المعلمين. كما بينت النتائج أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة لتكنولوجيا المعلومات من وجهة نظرهم ومستوى إبداعهم الإداري من وجهة نظر معلمهم.

كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة لتكنولوجيا المعلومات تعزى لمتغير الجنس. إلا أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة لتكنولوجيا المعلومات تعزى لمتغير المؤهل العلمي، لصالح حملة درجة الماجستير. وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية

في درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة لتكنولوجيا المعلومات تعزى لمتغير الخبرة العملية، لصالح من خبرته 6-10 سنوات، و11-15 سنة. وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإبداع الإداري لمديري المدارس الثانوية الخاصة من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة العملية.

The Degree of Utilizing Information Technology and its Relation to Managerial Creativity of Private Secondary School Principals in Jordan

**Prepared By
Zina Mohmoud Mohamed**

**Supervised by
Dr Abbas A. Mahdi**

Abstract

This study aimed at finding out the degree of utilizing information technology for private secondary school principals in Jordan from their own perspective, and its relation to their managerial creativity as perceived by their teachers.

The sample of the study consisted of 70 private secondary school principals and 210 male and female teachers, drawn randomly from the population of the study. Two instruments were used to collect data, the first one was used to identify the degree of practicing information technology by private secondary school principals, and the second one to measure the managerial creativity level for private secondary school principals as perceived by their teachers. For processing data statistically, mean, standard deviation, Pearson Correlation Coefficient, ANOVA model, and Scheffé test were used.

The findings of study were as follows:

- There was a high level of practicing information technology, according to the principal's responses.
- There was a high level of managerial creativity for private secondary school principals as perceived by their teachers.
- There was a significant relation between the degree of practicing information technology by private secondary school principals from their own perspective, and the level of managerial creativity as perceived by their teachers.

- There were no significant differences between the degree of practicing information technology by private secondary school principals attributed to gender.
- There were significant differences in the degree of practicing information technology by the private secondary school principals attributed to the academic qualification, in favour to Master degree holders.
- There were significant differences in the degree of practicing information technology by the private secondary school principals attributed to the years of experience, in favour of 6 to 10 years and 11 to 15 years of experience.
- There were no significant differences in the level of managerial creativity for private secondary school principals as perceived by their teachers, attributed to gender, academic qualification, and years of experience.

The Researcher recommended the following:

- Using more information technology by school administrative.
- Encourage creative people materially and morally.
- Continue improvement to school administrative.
- Conducting more studies about information technology subject, and managerial creativity.
- Designing a training program to improve the ability for using new methods in information technology.

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

مقدمة:

تؤدي المؤسسات التربوية دوراً حيوياً وفعالاً في المجتمعات الإنسانية، بوصفها الجهة المسؤولة عن شؤون التعليم وإدارته، ذلك لأن التربية هي المدخل إلى إجراء عملية التغيير والتطوير، التي تبتغيها المجتمعات الحية.

وتعد الإدارة التربوية الأداة الحيوية ومفتاح عملية الإصلاح والتطوير للتعليم لينسجم وحاجات المجتمع وتطلعاته، من خلال استخدام الأساليب والوسائل الإدارية الحديثة والتنسيق الفعال بين مكونات النظام التربوي والمجتمع، والتفاعل مع القضايا والتوجهات الإقليمية والعالمية من خلال التوسع باستخدام المعلوماتية لتحقيق الاستثمار الأمثل للموارد البشرية المتاحة بإدارتها إلكترونياً، عن طريق إقامة الشبكات الداخلية فيما بينها، وتفعيل استخدام البريد الإلكتروني، والربط بشبكة الإنترنت وغيرها. وهذا يقتضي تدريب العناصر الإدارية وتأهيلها وتطوير اتجاهاتها مسبقاً ورفع كفاياتها في مجال استخدام الحاسوب وتطبيق المعلوماتية في العمل الإداري التربوي. لذلك فإنه ينبغي على المديرين متابعة التغييرات التي تطرأ على تكنولوجيا المعلومات لتجنب تداعي كفاءة المؤسسة التربوية، والعمل على الاستفادة من الفرص التي توفرها التكنولوجيا الجديدة (سعادة والسرطاوي، 2003).

إن لتكنولوجيا المعلومات دوراً كبيراً في حياة المجتمعات هذه الأيام سواء أكان ذلك على مستوى الفرد أم الجماعة أم على مستوى المنظمات والمؤسسات. فقد ساعدت هذه التكنولوجيا على أحداث تغييرات مهمة جداً، تمثلت في جوانب اجتماعية وثقافية وحضارية. إلا أن لهذه التغييرات انعكاساتها على العملية التربوية بشكل عام، وعلى طبيعة عمل الإدارة المدرسية ودورها ومكانتها بشكل خاص، إذ غدت تكنولوجيا المعلومات مطلباً أساسياً وليس ترفاً للإدارات الباحثة عن الكفاءة والفاعلية في أداء وظائفها، الراغبة في إجراء التطبيق العلمي في التعامل مع البيانات والمعلومات بما يمكن المنظمات

من اتخاذ القرارات الفعالة في المستويات الادارية كافة وفي شتى مجالات نشاطها. وقد ساعدت تكنولوجيا المعلومات على تحسين مستوى أداء المنظمات وزيادة انتاجيتها وكفاءتها وتحسين مستوى جودة الخدمات وتعرف حاجاتهم ورغباتهم (الساعد و حريم، 2005).

إن مصطلح تكنولوجيا المعلومات لا يقتصر على استخدام تقنيات لمعالجة البيانات وإنتاج المعلومات، إنها يشمل أيضا تقنيات الحاسوب التي تتعامل مع هذه البيانات والمعلومات والمعرفة مما يشكل نظم معلومات متكاملة. وهكذا يمكن تعريف تكنولوجيا المعلومات بأنها "القدرة على استخدام الحاسوب وبرمجيات الحاسوب وشبكاته من أجل إنتاج معلومات وخبرات ومعرفة وذكاء وإدراك وبصيرة" (جميل و ياسين، 2003، 178). وقد نظر كل من كارتر وسنكلير (Carter & Sinclair, 1997p:18) مفهوم تكنولوجيا المعلومات على أنه استخدام التكنولوجيا الحديثة، التي تسهم في التقاط البيانات، وتخزينها، واسترجاعها، ومعالجتها، وإرسالها للجهات المعنية بشكل ووقت مناسبين. وعرف الفار (2000) تكنولوجيا المعلومات بأنها استخدام أجهزة الحاسوب والبرمجيات بالطرق اللازمة لإنجاز الأعمال في المؤسسات، وذلك بتسليم البيانات من مصادرها المختلفة وتحويلها إلى معلومات يزود بها المستفيد من استعمال هذه النظم التقنية لغرض المساعدة في إتمام المهمة المطلوبة.

والبيانات هي مجموعة من المفاهيم والأرقام، التي تحتاج إلى معالجة وتنظيم، أو إلى إعادة تنظيم، وذلك لكي تتحول إلى معلومات. فهي مواد أولية للمعلومات التي تستخدم لتحقيق هدف معين في الإدارة (قنديلجي، السامرائي، 2002). أما المعلومات فهي مجموعة من البيانات المنظمة والمنسقة بطريقة توليفية مناسبة، بحيث تعطي معنى خاصا وتركيبية متجانسة من الأفكار والمفاهيم تمكن المستخدم من الاستفادة منها للوصول إلى المعرفة واكتشافها (الحوري، 2004). إذ تعد المعلومات المادة الاساسية التي تحتاجها الإدارة لأداء جميع وظائفها، وكلما كانت المعلومات أكثر صحة ودقة، وتصل للإدارات عند الحاجة إليها، ازدادت فاعلية وظائف الإدارة. واستطاعت تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات من توفير المعلومات بمواصفات عالية للأستفادة منها في اتخاذ القرارات.

وهنا يمكن القول إن تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات قد أوجدت لغة واحدة عالمية للاتصالات بأدواتها المختلفة، وعززت عملية الاتصال داخل المنظمات وخارجها، وقللت الحاجة عن اللقاءات والاتصالات وجهاً لوجه مما يوفر الوقت والمال (المغربي، 2004).

ولقد أصبح ممكناً بفضل تكنولوجيا المعلومات محاكاة الواقع الخارجي داخل أسوار المدرسة، بعد أن توافرت الوسائل المتعددة للتواصل المباشر مع مصادر المعرفة خارج المدرسة، لأن تكنولوجيا المعلومات هي الوسيلة الفعالة لنقل نبض الواقع وحيويته إلى المدرسة بغية أن يصبح التعليم أكثر واقعية، وهي الوسيلة الفعالة لشحذ وعي المتعلم بإتاحة فرص التعامل المباشر أو شبه المباشر مع هذا الواقع (علي، 1994).

وبناءً على ما سبق يسعى القائمون على المؤسسات الإدارية التربوية، إلى استخدام تكنولوجيا المعلومات لتطوير الكفاءة المؤسسية، القادرة على إدارة النظام التربوي بكفاءة، وتوفير الظروف والحوافز التي تساعد على توجيه الجهود والإمكانات لتحقيق الأهداف المنشودة بفاعلية، من خلال استخدام الأساليب والوسائل الإدارية الحديثة، وذلك لبلورة الرؤية المستقبلية المنشودة للنظام التربوي، ذلك أن النظام التربوي هو نظام ديناميكي متطور قادر على مواكبة المستجدات وتوظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ويؤمن بالإبداع والتحديث والتميز (الخرابشة وجرادات ومومن، 2002).

وعلى هذا الأساس ارتكزت الإدارة المدرسية في استخدام تكنولوجيا المعلومات على خدمة التطبيقات الإدارية والتنظيمية في المدرسة، إذ تنقسم هذه التطبيقات إلى مستويين حددهما كل من سعادة والسرطاوي (2003) هما يأتي:

المستوى الأول:

- تطبيقات إدارية على مستوى المدرسة مثل، حفظ ملفات الطلبة، تسهيل عمليات قبولهم وتسجيلهم، وإصدار شهادات النجاح والتخرج، وعمل الإحصاءات وإصدار التقارير، والمساعدة في عمل الجداول المدرسية. فضلاً عن الأنظمة الإدارية الأخرى التي تحتاجها المدرسة مثل: نظام المستودعات، والنظام المالي، ونظام المشتريات، وتنسيق النصوص، وتسهيل عمليات المراسلات. ومثل هذه الإجراءات تعد عملية صعبة جداً إذا ما اعتمد فيها العمل اليدوي، إذ تعوزها الدقة مع البطء الشديد في العمل، ولذلك فإن استخدام الحاسوب في أداء مثل هذه الوظائف يصبح الاختيار الوحيد إذا أريدت زيادة فاعلية العمل عن طريق توفير البيانات المطلوبة بدقة وسرعة.

المستوى الثاني:

- تطبيقات إدارية على مستوى الصف مثل إعداد التقارير، والامتحانات، والأسئلة، والأنشطة والواجبات، وحساب الدرجات والعلامات والتقدير، وعمل كشوف النتائج والتخطيط للدروس والمحاضرات، وحفظ المعلومات الخاصة بالطلبة والكتب والحصص. وتستخدم لهذه الغاية برامج حاسوبية متخصصة مثل معالج النصوص (Word processor)، وقواعد البيانات (Data base)، والبيانات المجدولة (Spread Sheets).

إن النجاح الكبير الذي حققه الحاسوب في مجال الإدارة جعل التربويين يفكرون في تصميم فكرة استخدام هذه التكنولوجيا في الإدارة المدرسية، بهدف إدارة أفضل بوصفها وسيلة لتحرير المدارس من الأعمال الكتابية الكثيرة التي تتطلبها المدرسة. كما تسهم تكنولوجيا المعلومات في زيادة فعالية الإدارة المدرسية وإبراز الملكات الإبداعية لدى الأفراد وتعمل على تعزيزها (الفار، 2000).

ويعد موضوع الإبداع الإداري من الموضوعات المهمة والحديثة في مجال الإدارة عموماً والإدارة العربية على وجه الخصوص، وخاصة في ظل التحديات الجديدة وازدياد المنافسة بين المنظمات، فالإبداع مهم بالنسبة لجميع المنظمات التي تواجه بيئة تنافسية متغيرة فتشجع الإبداع والحث عليه أصبح في مقدمة الأهداف التي يسعى العديد من المنظمات إلى تحقيقها (العميان، 2002).

لقد عُرف الإبداع الإداري بأنه القدرة على تكوين وإيجاد الأفكار الجديدة القابلة للتطبيق التي يجب أن تتبناها الإدارة المدرسية في عملها لغايات الارتقاء بالعمل، والعمل على توليد حلول ابتكارية باستمرار. بهدف الوصول إلى درجات عليا في الأداء والاتقان والتميز (رضا، 2002، 52). في حين عرفه أيفان (Evan, 120-121, 1993) بأنه تطبيق فكرة طورت داخل المنظمة، أو تمت استعارتها من خارج المنظمة، سواء تتعلق بالمنتج، أم بالوسيلة، أو بالنظام، أو بالعملية، أو بالسياسة، أو بالخدمة، وهذه الفكرة جديدة بالنسبة للمنظمة إذا طبقتها. من جهة أخرى يدل الإبداع الإداري على "القدرة على ابتكار أساليب ووسائل وأفكار مفيدة للعمل، بحيث تلقى هذه الأفكار والأساليب التجاوب من قبل العاملين وتحفز ما لديهم من قدرات ومواهب، لتحقيق الأهداف الانتاجية والأدائية الأفضل. وهذا يعني أن الإبداع ليس مجرد فكرة أو قرار، وإنما هو عملية تتضمن ثلاثة عناصر هي القيادة، والرؤية المتميزة للإداري،

وتحريك مواهب ومهارات الأفراد أو الفريق وتشغيلها وإذكائها واستثمار نتائج هذه التركيبة وتحويلها إلى قنوات للإنتاجية الصحيحة (بدران، 1988).

ويمكن تطوير القدرة الإبداعية وتنميتها حسب قدرات الأفراد والجماعات والمنظمات وإمكاناتهم. إن ما يشجع على الإبداع وجود بيئة مناسبة تسهل تعاون الأفراد وتعزز المنافسة البناءة، وينبغي أن يترافق كل ذلك مع وجود نظام فعال للحوافز والمكافآت، وأن يكون الجو السائد ديمقراطياً ويتقبل التغيير، والحث على مشاركة الأفراد كافة في تحديد المشكلة، وإيجاد الحل المناسب لها، وتقديم الدعم الكافي للمبدعين (الزهري، 2002).

وهنا تظهر أهمية تكنولوجيا المعلومات والغرض الرئيسي من ورائها هو حل المشكلات، وتحفيز الإبداع، وجعل المستفيدين أكثر فعالية في إنجاز نشاطاتهم، فهي توفر فرصاً عديدة للاستفادة منها من قبل المستخدمين بشكل عام والإداريين بشكل خاص، لما تحققه من فوائد عدة أهمها السرعة، والخلو من الأخطاء، والاعتمادية (السالمي، 2000).

وتبرز أهمية تكنولوجيا المعلومات وعلاقتها بالإبداع الإداري من خلال البيانات المعالجة التي تساعد تكنولوجيا المعلومات على الحصول عليها واستخلاصها، وهي بدورها تقود إلى ما يسمى المعرفة التي تسهم بإضافة شيء جديد مبتكر وغير معروف في السابق، أو هي التي تعمل على توسيع المعارف السابقة أو تعديلها. والمعرفة أساساً هي التي تشكل الحصيلة النهائية لاستخدام واستثمار المعلومات، لذلك بات من الضروري استخدام هذه التكنولوجيا بوصفها وسيلة هادفة لما توفره من تسهيلات في زيادة وتعزيز الاتصال ما بين الأفراد، مما يوفر فرصاً مواتية لعمليات إبداعية جديدة تزيد من قدرة الكوادر الإدارية التربوية على الابتكار والتحديث والتميز، قد تمكنهم من رفع كفاءاتهم في مجال استخدام الحاسوب وتطبيقات المعلوماتية في العمل الإداري التربوي والمدرسي، وذلك لتوفير المعلومة الشاملة والدقيقة في الوقت المناسب للإداريين التربويين لتحقيق الأهداف المرجوة. وبالتالي فإن استخدام تكنولوجيا المعلومات يوفر للإداريين كل ما يحتاجونه من الوسائل والأدوات والإمكانات اللازمة لتجربة وتطبيق أفكارهم على أرض الواقع (الخرابشة وجردات ومؤتمن، 2002).

وبناءً على ما تقدم يعد موضوع تكنولوجيا المعلومات والابداع الإداري من الموضوعات الجديدة والمعاصرة التي من شأنها العمل على تحسين جودة التعليم، وجعله أكثر مواءمة لمستجدات العصر الحديث. لذا فإن الغالبية العظمى من دول العالم قامت بوضع خطط جديدة من شأنها النهوض بالنظام التربوي باعتماد تكنولوجيا المعلومات.

وإدراكاً لأهمية الإدارة في تطوير التعليم وتحديثه ليواكب مستجدات العصر فقد كانت إدارات المدارس الأردنية الخاصة سباقة في تبني فكرة استخدام تكنولوجيا المعلومات لإنجاز أعمالها الإدارية، وذلك أيماناً منها بمكانة المدارس الخاصة في تطوير النظام التربوي العام في الدولة وتحديثه بوصفها رافداً للتعليم الوطني وحافزاً له على التحديث والتنوع. (مديرية التربية والتعليم الخاص، 2006).

وقد عملت وزارة التربية والتعليم على أثر انعقاد مؤتمر التطوير التربوي الثاني عام 1994 على تأسيس نظم معلوماتية وأوعية حفظ فعالة توظف التقنيات الحديثة ووسائط الاتصال المتطورة، التي تتيح لصانعي القرار والعاملين في المؤسسات التربوية العامة والخاصة إمكانية الحصول على المعلومة السريعة الدقيقة، إيماناً منها بأهمية تكنولوجيا المعلومات من حيث تأثيرها في أداء المدارس، فقد تناول المهتمون والباحثون في المجال التربوي على المستوى العالمي والعربي والمحلي هذا الموضوع باهتمام بالغ نظراً لأن المدرسة التي لاتستطيع توظيف تكنولوجيا المعلومات لاتستطيع أن تبذل حتى ولو أدت وظائفها الإدارية الأخرى كالتهيئة والتنظيم والمتابعة (مديرية التربية والتعليم الخاص، 2006).

ولقد شهدت السنوات الأخيرة تطورات واسعة في وزارة التربية والتعليم الأردنية تمثلت في تصميم نظم المعلومات التربوية وتطويرها بالشكل الذي يحقق أهدافها، ويخدم احتياجات متخذي القرارات من المعلومات المطلوبة التي تعد المطلب الأساس الذي يحكم عمليات التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة والتقييم التي يقوم بها العاملون في الإدارة التربوية في مختلف مستوياتهم، وجاء ذلك من خلال ما أولته الوزارة من اهتمام خاص بتكنولوجيا المعلومات انعكاساً لما ورد في بعض توصيات المؤتمر الوطني التربوي الثالث عام (2000) الذي عقد في الجامعة الأردنية والمتعلقة ببناء نظام معلومات متكامل يربط الوزارة بمديريات التربية بهدف تحقيق اللامركزية في معالجة البيانات واتخاذ القرارات المناسبة المبنية على أسس علمية (وزارة التربية والتعليم، 2002).

مشكلة الدراسة:

تسعى المؤسسات التربوية في الأردن، دائماً الى تطوير الادارة التربوية وتحديثها، إذ تعد الإدارة التربوية الأداة الرئيسة لتحقيق الأهداف التربوية كافة . وأصبح الآن من الضروري أن تواكب هذه المؤسسات مستجدات العصر الحالي من التطور التكنولوجي والمعرفي، كما أن تأهيل القادة التربويين وإعدادهم يجعلهم أكثر قدرة على مواجهة التحديات التي تواجههم للاستفادة من تكنولوجيا المعلومات في العملية التعليمية التعليمية.

تشكل تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها الأساس الذي توليه المؤسسات بصورة عامة والتربوية بصورة خاصة، أهمية خاصة، تماشياً مع ما يزخر به هذا العصر، الذي تعد ثورة المعلومات وعالمية المعرفة بوسائط الاتصال التقني المتنوعة من أهم مكوناته، التي فرضت على القائد التربوي أن يتقن مهارات استخدامها، ويعمل على توظيفها لتحقيق الأهداف المرجوة بأقل وقت وجهد (مؤتمن،2003).

لقد فرض التقدم العلمي والتقني والتربوي، على إدارة المؤسسات التربوية مسؤولية إضافية تجسدت في مواكبة هذا التطور والتغيير السريع في مجالات الحياة المختلفة، والتكيف معها من خلال إعداد جيل قادر على مسايرة هذه التطورات، مما يتطلب أن تكون قيادات المؤسسات التربوية على مستوى المسؤولية، إذ يشار في أوساط علمية عديدة الى إن أهم أسس التقدم الحضاري الراهن عنصران: تكنولوجيا المعلومات، والتفكير الإبداعي، وبذلك يكون الإبداع أحد جانبي التقدم الحضاري الراهن وأنه أحد أداتين بالغتي الأهمية في تقدم الإنسان المعاصر وعونا له في مواجهة مشكلات حياته الراهنة وتحديات مستقبله معاً، مما جعل اللجوء للإبداع أمراً حتمياً أمام الدول والمنظمات، والمديرين، وطالبي العلم (ستراك، والعمري،2001).

كما أشارت مؤتمن (2003) إلى ضرورة أن يعمل قادة النظام التربوي بالمفاهيم الحديثة والمتطورة للإدارة التربوية التي تنقلها من مجرد تسيير روتيني للوظائف الإدارية إلى عمليات قيادة، وابتكار، وإبداع وهذا ما أوصى به المؤتمر العلمي الثالث عشرالذي عقد في القاهرة (2001) بإجراء العديد من الدراسات والبحوث للتطوير التعليم في ظل الثورة المعرفية والتكنولوجية المعاصرة (وزارة التربية والتعليم، 2002).

وفي ضوء ذلك تتحدد مشكلة الدراسة في التساؤل عن درجة ممارسة تكنولوجيا المعلومات وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن.

هدف الدراسة وأسئلتها

هدفت الدراسة إلى تعرف الى درجة ممارسة تكنولوجيا المعلومات لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن، من وجهة نظرهم، وعلاقتها بالإبداع الإداري لديهم من وجهة نظر معلميههم. وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن لتكنولوجيا المعلومات من وجهة نظرهم؟

2. ما مستوى الإبداع الإداري لمديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن من وجهة نظر المعلمين والمعلمات؟

3. هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن لتكنولوجيا المعلومات من وجهة نظرهم ومستوى إبداعهم الإداري من وجهة نظر معلميههم؟

4. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن لتكنولوجيا المعلومات تعزى إلى متغيرات: الجنس والخبرة والمؤهل العلمي؟

5. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإبداع الإداري لمديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن من وجهة نظر المعلمين تعزى إلى متغيرات: الجنس والخبرة والمؤهل العلمي؟

أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة من خلال الآتي:

1. حداثة موضوعها الذي يعد من القضايا والتحديات التي تواجه قطاع التربية والتعليم في الأردن، وأن هذه الدراسة كانت بمثابة محاولة وإلقاء الضوء على واقع ممارسة تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها في المدارس الاردنية الخاصة وعلاقتها بإبداعهم الإداري.

2. يعد موضوع تكنولوجيا المعلومات وعلاقته بالإبداع الإداري، من الموضوعات المهمة والجديدة التي حررت القائم بالأعمال الإدارية من كثير من العمل الروتيني وفتحت المجال أمامه للخلق والابتكار والإبداع من خلال توفير المعلومات المجسدة للمعرفة بأسرع السبل وأسهلها.

3. عدم وجود دراسات كافية عن تكنولوجيا المعلومات والإبداع الإداري، ومعظم ما كتب كان أما بشكل منفصل أو عرضي، وهذا النقص الحاصل في الدراسات يزيد من أهمية هذه الدراسة التي تبرز العلاقة ما بين تكنولوجيا المعلومات والإبداع الإداري.

4. تأتي أهمية هذه الدراسة من خلال النتائج التي سوف تتوصل إليها حيث تشكل قاعدة معلوماتية للاستفادة منها في المستقبل، كما تسهم في تعزيز ممارسة تكنولوجيا المعلومات والإبداع الإداري لدى مديري ومعلمي هذه المدارس وبالتالي تحسين أدائهم.

5. يؤمل أن تستفيد من نتائج هذه الدراسة وزارة التربية والتعليم، وبشكل أكثر تحديداً مديرية التعليم الخاص لتعرف درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة لتكنولوجيا المعلومات من ناحية، وتعرف مستوى الإبداع الإداري لديهم، وفي ضوء ذلك يمكنها اتخاذ القرارات المناسبة للإرتقاء بمستوى المدارس الخاصة من خلال العاملين فيها.

6. يؤمل أن يستفيد من نتائج هذه الدراسة مديرو المدارس الخاصة من خلال تعرف درجة ممارستهم لتكنولوجيا المعلومات من جهة، وتعرف تصور أعضاء الهيئة التدريسية لهم فيما يتعلق بمستوى الإبداع الإداري لديهم.

تعريف المصطلحات:

تبنى الدراسة الحالية تعريف المصطلحات التالية:

التكنولوجيا: هي الأدوات والآليات والأنشطة المستخدمة، في تحويل مدخلات المنظمة إلى مخرجات

(Daft & Noe, 2001).

المعلومات: هي بيانات تمت معالجتها، وهي تمثل مخرجات لنظام حاسب معين، وهي مفيدة في عملية اتخاذ القرارات (O'Brien, 2006).

تكنولوجيا المعلومات: هي مجموعة الأجهزة والبرمجيات وقواعد البيانات والشبكات التي تستخدمها المؤسسات في أداؤها لأعمالها ووظائفها المختلفة (مبارك، 2004).

الإبداع: قدرة الفرد على إعطاء الأفكار الجديدة والنادرة واكتشافها واستعمالها.

الابداع الإداري: هو القدرة على ابتكار أساليب ووسائل وأفكار للعمل، يكون من شأنها تحسين ظروف العمل، وتحفيز أداء العاملين وقدراتهم، وزيادة مواهبهم، لتحقيق الأهداف الإنتاجية والأدائية الأفضل. كما يمكن أن يقتصر السلوك الإبداعي على السلوك المميز الذي يمارسه الفرد أو المجموعة في موقع العمل (القطاونة، 2000).

درجة الممارسة: وتعرف إجرائياً بأنها مستوى الأداء المرتبط باستخدام مديري المدارس الخاصة لتكنولوجيا المعلومات كما تعكسه الاستبانة المعدة لهذا الغرض، المستخدمة في الدراسة الحالية.

أما التعريف الإجرائي للإبداع الإداري فهو: الدرجة التي يحصل عليها مدير المدرسة نتيجة إجابة أفراد العينة عن استبانة الإبداع الإداري المستخدمة في الدراسة الحالية.

حدود الدراسة:

1. تتحدد نتائج الدراسة الحالية بمديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة عمان، والمعلمين العاملين في تلك المدارس فقط دون غيرهم من مديري ومعلمي المدارس الأخرى.

2. تتحدد النتائج بالفترة الزمنية التي تم خلالها تطبيق أدوات الدراسة خلالها، وهي الفصل الدراسي الثاني من العام 2005/2006م.

3. كما تتحدد نتائج الدراسة بمحافظة عمان فقط دون غيرها من محافظات المملكة الأردنية الهاشمية .

4. قياس درجة ممارسة تكنولوجيا المعلومات لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة عمان دون غيرهم من مديري المدارس الأخرى في محافظات المملكة المختلفة.

5. قياس الإبداع الإداري لمديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين فقط.

الفصل الثاني

الادب النظري والدراسات السابقة

يتضمن هذا الفصل استعراضاً للأدب النظري لمتغيري الدراسة تكنولوجيا المعلومات، والابداع الاداري، وعرضاً للدراسات السابقة التي تناولت هذين الموضوعين.

أولاً: الأدب النظري

ان التقدم الكبير الذي ظهر في عالم تكنولوجيا المعلومات كان بمثابة الدعامة والقوة التي ساقته نحو تغيير نمط أداء الأعمال الادارية بطرق مختلفة كلياً، والتي كان يستحيل أداؤها في السابق لولا ظهور التقدم الكبير في تكنولوجيا المعلومات. وهنا تظهر أهمية تكنولوجيا المعلومات والابداع الاداري كمتغيرين مؤثرين في فاعلية الادارة بصورة عامة، والادارة المدرسية بصورة خاصة. إذ كان لتكنولوجيا المعلومات الاثر البالغ في احداث نقلة في اساليب العمل الاداري بما يحقق اهداف العملية التربوية بشكل أفضل (عريفج، 2001). وذلك من خلال تطوير الاداريين وحفزهم بشكل مستمر، لاستخدام تكنولوجيا المعلومات وتوظيفها في أداء أعمالهم الادارية. لذلك اعتمدت الادارة التربوية والمدرسية على حد سواء، تخصصاً مهنيّاً يتطلب قيادة واعية وملتزمة، قادرة على رؤية الابعاد الحقيقية للعملية التعليمية التعلمية، للوصول الى أفضل وضع ممكن يحقق مصلحة المدرسة أو المؤسسة التربوية التي يقودونها، وذلك على وفق برامج تدريبية تؤدي الى تشجيع هذه القيادات، ودفعها نحو مزيد من الجودة والتميز في الاداء والنمو المهني المستمر (الخرابشة وجرادات ومؤتمن، 2002).

وفي ضوء ذلك أكدت مؤتمن (2003) ان تلك المعايير التي ينبغي أن يتحلى بها القائد التربوي والتي تشمل جميع الكفايات: المعرفية والمهنية والعلاقات الانسانية، أصبح من الضروري الآن، ان يمتلك القائد التربوي الكفايات الجديدة، التي اصبحت من ضروريات العمل الاداري وهي الاتصال والمعلومات، او ما يسمى في العمل الاداري التطبيقات المعلوماتية التي تعد الحجر الاساس الذي تبنى عليه إدارة اية مؤسسة، وذلك لما لهذه المعلومة التي توفرها من أهمية في مجرى العمل الاداري الذي تبنى عليه القرارات اللاحقة.

لقد أشار مقابلة (2003) الى ضرورة توفير المعلومة الشاملة والدقيقة في الوقت المناسب للداريين التربويين لدعم قراراتهم ولتحقيق الاهداف المخطط لها، العمل على رفع كفايات الادرين التربويين في مجالات استخدام الحاسوب وتطبيقات المعلومات في العمل الاداري والمدرسي، واكتشاف الطاقات الابداعية القادرة على التحديث والتميز لدى العاملين في المؤسسة التربوية، لمساعدتهم في إدارة مؤسسية مبنية على نظام معلومات فعال يعزز دور المؤسسة التربوية وقدرتها على أن تكون السبابة في مجال تكنولوجيا المعلومات. وانطلاقاً من مبدأ، ان المدرسة مؤسسة اجتماعية يعتمدها المجتمع في أعداد المواطنين إعداداً شاملاً يمكنهم من التكيف والأسهام في تطوير المجتمع ورفعته نحو التقدم (الطويل،1999)، فإن الأردن سعى الى استخدام التكنولوجيا بأشكالها المتعددة، مما انعكس ايجابياً على اداء المؤسسات التربوية بشكل ملفت للنظر (المومني،2004).

نشأة التعليم الخاص في الأردن

نال التعليم الخاص في الاردن قسطاً وافراً من المتابعة والاهتمام من قبل وزارة التربية والتعليم بوصفه مكملاً وريفاً للتعليم الحكومي، وجاء هذا الاهتمام إنعكاساً للتوسع الذي يشهده هذا القطاع التعليمي المهم في السنوات الاخيرة. ويعرف التعليم الخاص بأنه التعليم الذي لا تتلقى مدارسُ مساعدات عامة ولا تخصص لها أموال من ميزانية الدولة. وهذه المدارس عادة يتولى أمرها أفراد، أو شركات، أو مؤسسات من القطاع الخاص في المجتمع (مديرية التعليم الخاص، 2006). وقد عرف الدستور الاردني المدارس الخاصة "بأنها المدارس التي يؤسسها في بعض الاماكن، شخص أو جماعة أو طائفة دينية أردنيون أو أجنب، وينفق عليها أصحابها من أموالهم أو من الرسوم المدرسية، أو من الهبات، أو من الاوقاف المرتبطة بها (الدستور الاردني).

وقد نشأ التعليم الخاص في وقت مبكر، اذ تأسست أول مدرسة خاصة في الاردن سنة 1890 وهي البطيركية الوطنية التابعة للدير اللاتيني وكان موقعها الأشرفية - المصدر. وجاءت بعدها العديد من المدارس التي كانت تضم انذاك ثلثي طلبة المدارس الحكومية تقريباً اذ بلغ عددهم (6473) طالباً وطالبة موزعين على مدارس تتولى أمرها هيئات دينية وأجنبية وكان أكثر هذه المدارس حظاً في عدد الطلبة المدارس الكاثوليكية وتليها المدارس الإسلامية، ثم الارثوذكسية، ثم البروتستانتية، وكانت جميع هذه المدارس تتبع في مناهجها مدارس الحكومة الى حد كبير، كما كانت جميعها ابتدائية ما عدا مدرستين ثانويتين إحدهما للبنات تابعة للجمعية الإرسالية الأنكليزية

والمعروفة حالياً بأسم المدرسة الاهلية للبنات وتأسست عام 1936 والثانية مدرسة المطران للبنين والتي تأسست عام 1936 أيضاً (مديرية التعليم الخاص، 2006).

وأخذ التعليم في الأردن يتطور ويتوسع، من خلال ازدياد عدد المدارس الرسمية خلال العقود المتلاحقة، وأخذ يوازيه أيضاً توسع في التعليم الخاص لغاية عام 1989، إذ أنشئت مديرية التعليم الخاص في عمان والتي كانت تمارس دوراً إشرافياً ورقابياً بحسب نص قانون وزارة التربية. ويحمل التعليم الخاص في الأردن ما نسبته 20% تقريباً من أعداد الطلبة في المملكة، وتحتل العاصمة 10% منه. ويبلغ عدد المدارس الثانوية الخاصة 96 مدرسة ثانوية خاصة تغطي مناهج وزارة التربية ومنها 25 مدرسة تغطي مع مناهج الوزارة برامج أجنبية. وتتمتع إدارات المدارس الخاصة باستقلالية وبمقسط وافر من الحرية في سياساتها الداخلية من حيث قبول الطلبة واختيار المعلمين والظروف التي يعملون في ظلها، وفي علاقات المعلمين مع الإدارة وأصحاب المدارس وفي تقسيم الأداء التعليمي وتحديد الاجور وغيرها. إلا أنها في الوقت نفسه تخضع للرقابة العامة من قبل وزارة التربية والتعليم في تطبيق الشروط التي يضعها النظام التربوي العام في الأردن من أبنية ومرافق ومناهج ومستوى تعليمي، وذلك حفاظاً من الوزارة على مصالح الطلبة الذين يتعلمون فيها والذين يشكلون قطاعاً مهماً من أبناء الوطن. وتتميز هذه المدارس بكونها السبابة من حيث تبني كل ما هو جديد وذلك سعياً منها للقيام بدور متميز في رفد المشهد الثقافي والتربوي والعلمي الاردني بجيل معد ومتميز يعمل لخدمة وطنه والحفاظ على تراث أمته. ولقد تجسد ذلك من خلال القيادات المبدعة لهذه المدارس التي تتمتع بدرجة عالية من القدرة على مواكبة تطورات العصر— ومستجداته من تطور تكنولوجي ومعرفي في كافة مرافق المدرسة. وقدرة هذه المدارس على التماشي مع هذه المستجدات للوصول الى ادارة فعالة ونشطة ومبدعة تعمل على حل المشكلات التي تواجهها بطرق جديدة ومتنوعة. متخذة القرارات الصائبة التي تصب بالدرجة الاولى في مصلحة الطالب وسمعة المدرسة المهنية والتربوية والعلمية على حدٍ سواء ايماناً منها بأنها سوف تحصد ما زرعت في مستقبل الايام (مديرية التعليم الخاص، 2006).

أ- تكنولوجيا المعلومات

يتطلب الإلمام بتكنولوجيا المعلومات تعرّف العديد من المفاهيم المرتبطة بها وهي:

- المعلومات: مفهومها وأهميتها

لقد أصبح للمعلومات دور مميز وأهمية خاصة في الحياة المعاصرة، سواء للأفراد أم المجتمعات، أم المؤسسات أم الدول.

وأصبحت المعلومات هي المحرك الرئيس لتطور وفاعلية أي مؤسسة أو منظمة خاصة كانت أم عامة، بما توفره من مقدرة على مساعدة إدارات هذه المؤسسات أو المنظمات في صناعة أو اتخاذ القرارات، أو في التخطيط، أو في البحث والتطوير، أو في مجمل الأنشطة التي تقوم بها.

وأوضح كل من قنديلجي والسامرائي (2002) أن مجتمع المعلومات الذي برز بشكل ملحوظ في العقود الأخيرة، والذي أطلق عليه عصر المعلومات، أصبح بديلاً لما كان يسمى بـ "المجتمع الصناعي"، وذلك نتيجة للاعتماد المتزايد على المعلومات المرتبطة بمعظم التطورات الحديثة والمعاصرة. كما أسهم تطبيق مفاهيم الحاسوب الآلي على المعلومات في سرعة معالجتها ودقتها وهذا ما أطلق عليه "المعلوماتية". لقد عرفت المعلومات "بأنها مجموعة من البيانات المنظمة والمنسقة بطريقة توليفية مناسبة، بحيث تعطي معنى خاصاً وتركيبية متجانسة من الأفكار والمفاهيم تمكن الإنسان من الاستفادة منها للوصول إلى المعرفة واكتشافها" (الهوري، 2004:19).

كما عرّفها تيربان ومكان ووثيري (Turban, Mckan, & Wethrbe 2002, 13) "بأنها عبارة عن بيانات تمت معالجتها من أجل تحقيق هدف ما، يقود إلى اتخاذ قرار معين" وعرّفها كل من هيرسون وسامسون (Harrison&Samson, 2002) بأنها "بيانات تم تصنيفها وتحليلها وتنظيمها وتلخيصها بشكل يسمح باستخدامها والاستفادة منها بحيث أصبحت ذات معنى". وأوضح كل من لودن ولودن (Laudon & Laudon, 2002, 231) "بأن المعلومات هي البيانات التي خضعت للمعالجة والتحليل والتفسير، بهدف استخدام المقارنات، والمؤشرات، والعلاقات، التي تربط الحقائق والأفكار والظواهر مع بعضها البعض".

وأشار قنديلجي والسامرائي (2002) إلى أن أهمية المعلومات من الناحية العلمية تكمن في: - إنها تشكل مورداً استراتيجياً مهماً تعتمد عليه المؤسسات في مواجهة الظروف الطارئة وغير المستقرة، وهذا ما يحتم على هذه المنظمات والمؤسسات ضرورة حوسبة المعلومات الإدارية لديها من خلال إنشاء أقسام

نظم المعلومات.

- أنها تساعد على تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة وتعزز الإبداع لدى الإداريين فيها.

- أنها وسيلة أساسية لتحقيق الضبط والانتظام والدقة العقلانية في إنجاز الوظائف الإدارية المختلفة، وتوفير شروط التطبيق الدقيق لها.

- أنها تؤدي إلى التخلص من حالة عدم التأكد، والتي تتمثل في الحد من البدائل المتاحة لمتخذ القرار، وذلك بسبب زيادة المعرفة لديه.

- مدى تأثيرها في نوعية القرارات المتخذة، إذ تتوقف صحة هذه القرارات على مدى توفير المعلومات، ذلك أن استخدام المعلومات بفعالية سيؤدي إلى اتخاذ قرارات ذات أثر إيجابي، يساعد في إنجاح المؤسسة وتحقيقها لأهدافها.

مصادر المعلومات:

ذكر مقابلة (2003) أن مصدر المعلومات هو ما يحصل منه الفرد على معلومات تحقق احتياجاته وتثري اهتماماته، ويجب على المديرين الاهتمام بمصادر المعلومات، ليكونوا قادرين على الإدراك والتنبؤ بالمشكلات المتوقعة الموجودة في نظام المعلومات.

وقسم كل من الكيلاني والبياتي والسالمي (2006) مصادر المعلومات إلى ثلاثة مصادر هي:

1. المصدر الوثائقي: ويشمل البيانات المنشورة وغير المنشورة التي تجمع من قبل أجهزة الدولة والهيئات العلمية، مثل الإحصاءات والمنشورات الخاصة بدوائر ومؤسسات الدولة، والكتب والمطبوعات المتوفرة في المكتبات الرسمية والعامّة، التي بدورها تقسم إلى نوعين:

أ) المصادر الأولية: وتشمل جميع البيانات التي تقوم بجمعها ونشرها الجهات ذات العلاقة، كالإحصائيات الخاصة بالزواج والطلاق، وتنشر على سبيل المثال من قبل وزارة العدل.

ب) المصادر الثانوية: وتشمل جميع البيانات التي تقوم بجمعها ونشرها الجهات الأخرى غير الجهات ذات العلاقة، كإحصاءات الزواج والطلاق المنشورة من قبل الجهاز المركزي للإحصاء بدلاً من وزارة العدل فإن هذا يعد مصدراً ثانوياً.

2. المصدر الميداني: وهو الحصول على البيانات من مصدرها الأصلي مثل:

- طريقة المقابلة الشخصية.

- طريقة التجربة والتسجيل.
- طريقة المشاهد الحية.
- طريقة استخدام وسائل الاتصال (الهاتف، أو البريد) في استخدام الاستثمارات الخاصة بجمع المعلومات.

3. شبكات المعلومات وبنوك قواعد البيانات:

وهي الحصول على البيانات والمعلومات من عدد من البنوك العالمية أو الإقليمية أو الخاصة أو المحمية على الحاسبات المتوفرة عن طريق شبكات المعلومات المتوفرة حالياً، مثل الانترنت، والبريد الإلكتروني، والمناقشة والتحاوير.

أنواع المعلومات:

صنّف الشрман (2004) أنواع المعلومات على النحو الآتي:

1. معلومات إنجائية: وهي المعلومات التي يحتاجها الإداري في اتخاذ القرار، وإنجاز عمل أو مشروع مثل اتخاذ قرار بتعيين موظف أو شراء ما يلزم للمؤسسة.
 2. معلومات إنمائية: وهي المعلومات التي يحتاجها الإداري في تنمية القدرات وتطويرها في مجال العمل والحياة مثل المعلومات التي يتلقاها المتدربون في الدورات التدريبية في أي مؤسسة.
 3. معلومات تعليمية: وهي المعلومات التي يحتاجها الإداري في المؤسسات التعليمية مثل: الجامعات والمعاهد والمدارس.
 4. معلومات إنتاجية: وهي المعلومات التي تفيد في إجراء البحوث التطبيقية، وفي تطوير وسائل الإنتاج والاستثمار للموارد الطبيعية والإمكانات المتاحة، بشكل أحسن، كمعلومات إنتاج سلعة معينة.
- خصائص المعلومات:

من أجل أن تكون المعلومات المستخدمة ذات فائدة لمن يستخدمها، لابد من توفر مجموعة من الخصائص المهمة فيها من أهمها وفقاً لما ذكره كل من الضمور (2003) وقنديلجي والسامرائي (2002) وقنديلجي والجنابي (2005) ما يأتي:

1. الدقة: وتعبر عن نسبة المعلومات الصحيحة إلى الكمية الإجمالية من المعلومات والتي يتم إنتاجها خلال فترة زمنية محددة وبشكل عام فإن تحقيق مستويات دقة أعلى يؤدي غالباً إلى زيادة التكاليف، ولذلك يتم تحديد المستوى المطلوب من الدقة في ضوء تحليل كلفة العائد.
2. الشكل: تقسم المعلومات حسب شكلها إلى كمية أو وصفية وإلى رقمية ومعلومات بشكل رسوم ومخططات بيانية
3. ، وأخرى ملخصة أو تفصيلية وبالتالي فإنه يجب في كل حالة اختيار الشكل الأنسب لتقديم المعلومات، والذي يضمن سرعة فهمها والاستفادة منها من قبل الأفراد الموجهة إليهم.
4. التوقيت: ويعني تقديم المعلومات واسترجاعها للمستفيد في الوقت المناسب كما يعني أن تكون المعلومات أكثر حداثة ووقتيّة، وذلك بسبب التغييرات المستمرة والسريعة في العمل.
5. الصلة: وتعني تقديم المعلومات ذات الصلة بالحالة التي تجري معالجتها، أما المعلومات الأخرى فيتم إهمالها.
6. التكامل: ويعني توفير جميع المعلومات ذات العلاقة بالمهمة المطلوبة دون نقصان، حيث يعد تقديم المعلومات الكاملة من الأهداف الرئيسية لنظام المعلومات الإدارية.
7. المرونة: وتعني أن تكون المعلومات متوفرة في جميع الأحوال، وذلك لمواجهة عناصر أو حالات مفاجئة قد تظهر أمام متخذ القرار.
8. التكرار: ويقاس مدى تكرار الحاجة للمعلومات، فالمعلومات التي يتكرر استخدامها تمثل المعلومات النشطة في قاعدة البيانات وهي المعلومات التي يجب الاهتمام بها وتحديثها باستمرار.
9. الجدوى الاقتصادية: بمعنى أن يكون العائد المتوقع (المردود المتوقع) من المعلومات أكبر من تكلفة الحصول عليها.
10. سهولة المنال: بمعنى أن إمكانية الوصول للمعلومات تكون سهلة وميسرة ولا يتحمل المستفيد مشاق كبيرة في سبيل الوصول إليها، علماً أن توفر الخصائص السالفة الذكر في المعلومات تجعل عملية الاستفادة منها كبيرة وتدعم عملية اتخاذ القرارات، نظراً لما تلعبه المعلومات من دور مهم في إنجاح خطط التنمية (البشرية، الاقتصادية، الاجتماعية) وفي جميع الميادين، كما أنها تشكل المصدر الحيوي الذي يمكن المنظمات من القيام بوظائفها المختلفة بكفاءة عالية إذ أنها تمثل القاعدة الأساسية لاتخاذ أي قرار إداري.

10. الموضوعية: أي أنها تكون بعيدة عن التحيز، إذ أن العديد من المعلومات، وخاصة في مجالات العلوم الإنسانية والاجتماعية السياسية، قد تميل إلى التحيز لأفكار أو اتجاهات محددة، بمعزل عن الأنظمة والاتجاهات الأخرى المخالفة معها.

11. قابلة للتحقق: أي أن المعلومة المقدمة قابلة للمراجعة والفحص والتحقق من صحتها ودقتها.

مفهوم تكنولوجيا المعلومات:

يشهد العالم اليوم ثورة تقنية متسارعة من أهم ملامحها الكم المعلوماتي الهائل والمتراكم الذي يتدفق من كل حدبٍ وصوب. وتعد تكنولوجيا المعلومات من أهم المنجزات العلمية ذات الأثر المباشر والفعال على حياة البشر أفراداً وجماعات ومنظمات.

إن الحاجة المتزايدة للمعلومات جعلت الإنسان يتعامل مع المعلومات بوصفه جزءاً أساسياً في حياته المعاصرة، ذلك أن تكنولوجيا المعلومات وعصرنتها واستخدامها المتزايد أدى إلى تقريب التباعد الجغرافي بين المجتمعات المختلفة، وجعل المجتمع الإنساني بمثابة قرية صغيرة يستطيع الفرد أن يحاكي الآخرين بسرعة فائقة. كما أنها أسهمت في تعاطي المعارف العلمية والتكنولوجية بصورة واسعة ويسرت سبل التواصل والتفاعل بين مختلف الحضارات الإنسانية (القيسي، 2003).

وأوضح كل من السالمي والدباغ (2001) بأن تكنولوجيا المعلومات تعني الاستخدام والاستثمار المفيد والأمثل لمختلف أنواع المعارف، والبحث عن أفضل الوسائل والسبل التي تسهل الحصول على المعلومات، التي تقودنا إلى المعرفة، وكذلك جعل مثل هذه المعلومات متاحة للمستخدمين منها، وتبادلها وإيصالها بالسرعة المطلوبة والفاعلية والدقة اللتين تتطلبهما أعمال وواجبات الإنسان المعاصر.

وعلى أساس ما تقدم فقد أوضح كل من آرون وسامبلر (Aron&Sampller,2003) بأن مصطلح تكنولوجيا المعلومات تبلور، بظهور الحواسيب الالكترونية بمختلف أنواعها وأجيالها وتسهيلاتهما في تخزين واسترجاع المعلومات. ولقد تعاملت هذه المستجدات مع مختلف أنواع المعلومات المكتوبة والمطبوعة والمسموعة والمرئية والليزرية. وبرز مصطلح تكنولوجيا المعلومات بشكل أكثر وضوحاً بتفاعل استخدام الحواسيب مع ملحقاتها المختلفة من جهة، ومع الاتصالات، وخاصة الاتصالات البعيدة المدى من جهة أخرى.

ومن هنا جاء تعريف تكنولوجيا المعلومات "بأنها مجموعة من الأجزاء المترابطة ببعضها البعض، إذ يهتم أحد أجزائها بأساليب المعالجة السريعة للمعلومات باستخدام الحاسوب في حين يهتم الجزء الآخر بتطبيق الأساليب الإحصائية والرياضية في حل المشكلات، ويهتم الجزء الثالث بمحاكاة التفكير من خلال برامج الحاسوب" (الصباح، 1998، 75).

كما عرفها سين (Senn,2000:45) "بأنها تلك التكنولوجيا التي تمثل نطاقاً واسعاً من القدرات والمكونات للعناصر المتنوعة المستخدمة في تخزين المعلومات فضلاً عن دورها في توليد المعرفة".

وعرفها لوкас (Lucas,2000:25) "بأنها ذلك الجزء المادي من الأجهزة وملحقاتها والشبكات المحلية الواسعة والعالمية، غير الملموسة كبرامج العمليات والشؤون الإدارية والمالية وقواعد البيانات المختلفة التي تشمل الوعاء الأساسي لبنيان أي منظمة أو مؤسسة".

وذكر تيربان وأخرون (Turban, et al. 2002:35) "أن تكنولوجيا المعلومات تشير إلى الجانب التكنولوجي من نظام المعلومات إذ إنها تشمل كلاً من الأجهزة وقواعد البيانات والشبكات والبرمجيات وأدوات أخرى".

إن تكنولوجيا المعلومات لا تقتصر على استخدام الآلات التكنولوجية الحديثة فحسب بل تعتمد على الجوانب المعرفية والفكرية والأساليب والفنون اللازمة لتحويل المدخلات إلى مخرجات. وأوضح الخوالدة (2005) مفهوم تكنولوجيا المعلومات بما يلي:

- إن تكنولوجيا المعلومات تركز بشكل محوري على استخدام تقنيات وبرمجيات الحاسوب.
- إن تطبيقات تكنولوجيا المعلومات تشمل جملة من المراحل، تبدأ أولاً بالحصول على البيانات في البيئة، بعد ذلك تبدأ عمليات المعالجة على هذه البيانات التي تتضمن التنظيم والتنبؤ والتخزين والترميز والتحليل، ثم يتم بعد ذلك إرسال النتائج المترتبة على عمليات المعالجة السابقة إلى الجهات المعنية للاستفادة منها.
- إن أنظمة تكنولوجيا المعلومات تستطيع أن تحقق الاستفادة العظمى من عملياتها، فلا بد من توفير مخرجاتها للمستفيدين في الوقت والشكل المناسبين.
- إن مخرجات تكنولوجيا المعلومات تتمثل في ظهور العديد من مجالات التطوير، كظهور البرمجيات المتطورة التي تتضمن النظم الخبيرة، والذكاء الاصطناعي، وقواعد البيانات وأتمتة المكاتب والإنترنت والإنترانت والإكسترانت والبريد الإلكتروني وتكنولوجيا الاتصالات البعيدة.

وقد أشار الشerman (2004) إلى الفوائد الأساسية لاستخدام هذه التكنولوجيا:

- السرعة: يتسم الحاسوب وشبكات الاتصال بسرعة عالية في إنجاز المهام المطلوبه إذ يمكن إنجاز أكثر العمليات الحسابية، وفقاً للبرمجيات المتاحة بسرعة تفوق آلاف المرات القدرة البشرية أو أية وسائل تقليدية أخرى.

- الثبات: يستطيع جهاز الحاسوب وشبكات الاتصال أن تحقق العمل نفسه. ولصورة نفسها التي تم بها إنجازها سابقاً، سيما إذا توافرت المعطيات ذاتها. ويمكن أن يتكرر الإنجاز نفسه لمرة عديدة من دون أن يكون هناك أي تباين أو اختلاف، وهذا ما يعجز عن أدائه الإنسان أو أية أجهزة تقليدية أخرى.

- الدقة: يتسم الحاسوب باللغة العالية جداً، فهو قادر على كشف أدق الاختلافات التي يعجز البشر عن رؤيتها في تحديد أدق الاختلافات والتباينات التي تعجز الوسائل التقليدية عن تمييزها.

- الموثوقية: يتسم الحاسوب بحالة عالية من الموثوقية في الإنجاز، بمعنى طريقة يمكن الحصول على النتائج نفسها مرة بعد أخرى، لذا فإن دقة الموثوقية في اعتماد الحاسوب تجعل مستخدمي هذه الأجهزة على درجة عالية من الثقة بالنتائج التي يمكن الوصول إليها إذا استخدمت المعطيات نفسها.

ومن هنا يتضح بجلاء أن الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات جعلت من القرارات المراد اتخاذها أو العمليات الإدارية المراد إنجازها على درجة عالية من الشفافية والسرعة والدقة والثبات والثقة العالية في تحقيقها.

وبناءً عليه يرى البدري (2005) أن الإدارة التربوية كانت كمثلياتها في الإدارات التي تأثرت بما يسمى بعصر الإدارة العلمية لأن أي نشاط أو اكتشاف أو اختراع أو خدمة إنتاجية أو تعليمية يكون وراءها إدارة تدعمها وتخرجها إلى حيز الوجود.

لذلك أصبح من الضروري للإدارات التربوية بمختلف مستوياتها الإلمام بالتطورات التربوية الحديثة والأساليب الإدارية المتجددة التي تسهم في إنجاز الأهداف التربوية والتعليمية في الزمن المحدد لها، وهذا ما أكدته الخوالدة (2005) من خلال إيضاح دور تكنولوجيا المعلومات وتأثيرها في القطاع التربوي، حيث كان لها دور فاعل ومؤثر من خلال استخدام وتطوير نظم المعلومات التربوية، التي تساعد بدورها على وضع السياسات التربوية، وتسهيل التخطيط التربوي، وتدعيم جهود التنظير، وإجراء البحوث العلمية التي تخدم هذا القطاع.

المكونات الأساسية لتكنولوجيا المعلومات:

ينطوي مصطلح تكنولوجيا المعلومات على مدى واسع من المواد والقدرات التي تستخدم لتوليد

المعلومات و تخزينها ومعالجتها و بثها. وتشمل المكونات الأساسية لتكنولوجيا المعلومات ما يأتي:

- الأجهزة (Hardware)

أشار لودن ولودن (Laudon&Laudon, 2006) إلى أن الأجهزة هي التركيب المادي والتصميم المنطقي للمعدات والآلات التي تستخدم من اجل تنفيذ المهام المطلوبة، ولا شك أن جميع الأجهزة، وملحقاتها تستخدم في معالجة المعلومات الخاصة بالمؤسسات، ويشمل ذلك أجهزة الحاسوب بأنواعها المختلفة، وتشمل كل الشاشات والطابعات والفارة ولوحة المفاتيح ولا فائدة منها دون البرمجيات.

والأجهزة تنقسم إلى قسمين:

- وحدات الإدخال وهي عبارة عن أي جهاز من الأجهزة الطرفية تستخدم لإدخال البيانات إلى الحاسوب.
- وحدات الإخراج وهي الأدوات المسؤولة عن عرض نتائج أي عملية وإظهارها على الشاشة أو طباعتها.

- البرمجيات (Software):

أشار الحوري (2004) إلى أن البرمجيات تعد من المكونات الرئيسة المهمة في تكنولوجيا المعلومات، وبالتالي فهي تضم جميع أنواع البرامج اللازمة لتشغيل الأجهزة وتنظيمها، بمعنى أنها الأساس في عمل الحاسوب وتنقسم البرمجيات إلى نوعين حسب ما وصفها لودن ولودن (Laudon&Laudon2006) هما:

أ- برمجيات النظام (System Software).

ب- البرمجيات التطبيقية (Application Software).

أ - برمجيات النظام: (System Software)

وهي البرمجيات التي يستخدمها الحاسوب ليقوم بعمله على أكمل وجه، وبعض هذه البرمجيات تبني داخل الحاسوب، وبعضها يخزن على الأقراص الممغنطة ويجب شراؤها منفصلة، ومن هذه البرمجيات لغات البرمجة والمترجمات ونظم التشغيل.

ب - البرمجيات التطبيقية: Application Software

وهي البرمجيات التي تضع الحاسوب في خدمة المستخدمين لغرض تنفيذ وظائف مفيدة مثل معالجة النصوص، والجداول الإلكترونية، وقواعد البيانات، والبريد الإلكتروني، وبرامج الرسم وأدوات العرض والألعاب والوسائط المتعددة ومعالجة الحاسبات باستخدام برنامج المحاسب المثالي وإدارة الجرد وجدولة

المواد الدراسية والرسم الهندسي باستخدام برنامج الأوتوكاد ويتم شراء هذه البرمجيات حسب الطلب من شركات الحاسوب المعنية بالبرمجيات.

- الاتصالات عن بعد

أشار السالمي (2000) إلى أن مصطلح الاتصالات عن بعد يقصد به الأساليب المستخدمة في إرسال البيانات والمعلومات واستلامها، أي نقلها من مسافات بعيدة بمساعدة وسائل الاتصال والنظم الحاسوبية من معدات وبرمجيات، وإجراءات وقواعد أنظمة لهذا النوع من التبادل للبيانات والمعلومات. وأما وسائل الاتصال الحديثة عن بعد فيمكن تقسيمها إلى أربع مجموعات رئيسة هي الخطوط الهاتفية والكابلات والموجات القصيرة والأقمار الاصطناعية.

- قواعد البيانات

عرفها الحوري (2004، 33) "بأنها مجموعة منظمة من البيانات التي تجمع بينها علاقات منطقية إذ يسهل تخزينها واسترجاعها بغرض تعديلها أو الإضافة إليها أو الاستفسار عن مكوناتها وإعداد التقارير عن مراجعتها". كما أشار إلى أن قاعدة البيانات تتكون من عناصر بيانات نُظمت في قيود وملفات لتلبية الاحتياجات في المعلومات للمستخدمين، ومجموعة عناصر البيانات هي أساس نظم المعلومات.

وعادة ما يدير قواعد البيانات ما يعرف بإدارة قواعد البيانات التي تعمل على دمج العناصر المختلفة لقواعد البيانات وحقول وقيود وملفات وتنظيمها، وهذا يساعد المستخدمين في سهولة الدخول إلى ما يحتاجونه منها، فضلاً عن كونها تقوم بمراقبة وصيانة المعلومات التي يحتاجها المستخدمون ومنظمتهم.

- شبكات الاتصالات

أسهم التطور الملحوظ في شبكات الاتصالات الفضائية في إحداث ثورة عارمة في المجتمع الإنساني، إذ يمكن من خلال شبكة الاتصالات العالمية (الانترنت) أن تجري أية عمليات تبادل للمعلومات في ثوان مع أي شخص أو منظمة في العالم بسهولة ويسر.

وعرّف الخفرة (2005:32) شبكات الاتصال "بأنها تعني ربط المحطات في مواقع مختلفة في وسط يتيح للمستخدمين بإرسال البيانات والمعلومات واستلامها، وتعد أسلاك الهاتف والكابلات بمثابة أوساط شائعة للاتصالات، إذ يتم من خلالها إرسال البيانات إلى المشتركين".

وعرّفها أوبراين (O'Brien,2006) "بأنها مجموعة من الحواسيب، وقد تكون شخصية، مرتبطة معاً أو حاسباً كبيراً ترتبط به حواسيب أخرى، وهي تشكل نظاماً واحداً، وقد يكون هذا النظام محلياً ليغطي منطقة أو أكثر، ويربط هذا النظام خطوط الاتصال سواء أكانت سلكية أم لا سلكية".

كما عرّفها ماكينون (Mckeon, 2002) "بأنها مجموعة من التجهيزات التي تقوم بتوزيع البيانات بين موقعين أو أكثر، إذ تنقل البيانات المكتوبة أو المسموعة أو المرئية وتتم عملية النقل عن طريق تحويل البيانات الأصلية إلى بيانات رقمية أي صفر وواحد".

وتؤدي الشبكات دوراً استراتيجياً مهماً بالنسبة للأفراد والمنظمات، فالشبكات تسهم في رفع كفاءة التشغيل ودعم صناعة القرارات، وسرعة تبادل المعلومات بين الوحدات والمنظمات.
- المعرفة الفنية:

تشكل المهارات والمعارف الفنية أهمية كبيرة في تكنولوجيا المعلومات وتتضمن ما يلي كما أشار لها الخفزة (2005):

(أ) تعود أساليب ووسائل تكنولوجيا المعلومات.

(ب) المهارات المطلوبة لاستخدام هذه الوسائل.

(ج) المعرفة التي تقوم على متى يتم استخدام تكنولوجيا المعلومات لحل المشكلات أو اغتنام الفرص المختلفة؟

لذلك فإن الأسس المعتمدة على تحقيق درجة عالية من المعرفة الفنية لسبل استخدام تكنولوجيا المعلومات لا تقل أهمية عن الحاسوب ذاته وشبكات الاتصالات المراد استخدامها.

وظائف تكنولوجيا المعلومات في مجال الادارة التربوية:

إن الهدف الأساس من المعلومات في أية مؤسسة، هو حاجة العاملين فيها على اختلاف مستوياتهم الإدارية، إلى المعلومات عند اتخاذهم القرارات ذات العلاقة بالمؤسسة التي يديرون أعمالها، فالعمليات التخطيطية والتنظيمية والتوجيهية والرقابية التي يقوم بها مديرو المؤسسات بحاجة إلى معلومات دقيقة ومعدة مسبقاً وملائمة لهم لتنفيذها على أكمل وجه.

ومع ازدياد حجم المعلومات بشكل كبير أصبحت المؤسسات التربوية بحاجة إلى وجود نظام معلومات تربوي متكامل يبدأ في المدرسة وينتهي بالوزارة مروراً بمديريات التربية والتعليم لمعالجة هذا الكم الهائل من المعلومات المحوسبة وغير المحوسبة وحفظها وتسهيل الرجوع إليها.

لقد تطور دور تكنولوجيا المعلومات في مجال الإدارة التربوية على جميع مستوياتها وعملياتها (التخطيط، والتنظيم، والتوجيه والرقابة) بهدف توفير المعلومات الحديثة والدقيقة والشاملة في الوقت المناسب لتحسين كفاءة العملية الإدارية في مجال التربية وزيادة قدرتها وفعاليتها من خلال تطوير أنظمة معلوماتية وإدارية ذات جودة عالية قادرة على قيادة التغيير وبناء مؤسسة تربوية مبنية على نظام معلوماتي فعال، يعزز دور الإدارة التربوية وقدرتها على أن تكون السباقة في التغيير والتطوير وتبني الأفكار الجدية والمبدعة التي تدعم القرارات الضرورية للتغيير المنشود نحو قيادة تربوية إلكترونية (الخرابشة وجردات ومؤمن، 2002).

وكل ذلك يتم من وجهة نظر الفار(2000) من خلال اعتماد الإدارات المدرسية كلياً على مكونات تكنولوجيا المعلومات في إنجاز أعمالها الإدارية المتمثلة بمايلي:

1- الحاسوب واستخداماته في الإدارة التربوية:

يعد الحاسوب من مكونات تكنولوجيا المعلومات المهمة والأساسية في أي عمل إداري، فهو الوسيلة المثلى التي تعنى بالبيانات الخام وإظهارها بصورة معلومات التي تكون كمخرجات فهو مصمم لاحتواء قدر كبير من البيانات وتخزينها ومعالجتها واسترجاعها بسرعة ودقة فائقة وإخراجها كمعلومات ذات فائدة في العمل الإداري (الحوري، 2004). وكما أورد كل من المومني (2004)، و سعادة والسرطاوي (2003) ومؤمن (2003)، والفار(2000) بأن خدمات الحاسوب قد تعددت في الإدارة التربوية:

أ- ففي خدمة الادارة المدرسية: تم استخدام الحاسوب في المهام المختلفة للإدارة المدرسية، المتمثلة في تنسيق النصوص وبناء ملفات قواعد البيانات للمعلمين والطلاب وشؤون القبول والتسجيل والاتصال بالطلبة وأولياء الأمور، عن طريق البريد الإلكتروني، وإبلاغهم بمواعيد ونتائج الامتحانات وتزويد أولياء الأمور بالتقارير الفصلية والسنوية عن أبنائهم،

وكذلك تطوير استراتيجية لنظم المعلومات الإدارية، لتوفير مجموعة متكاملة من البيانات التي يمكن الوصول إليها، عن طريق الأساليب والطرائق التكنولوجية المختلفة التي يكون هدفها الرئيس توفير أنظمة المعلومات الإدارية وتطويرها وهذا لا يتم من غير استحداث إدارة المعلومات التربوية، وهنا تظهر أهمية تنمية القدرات الابتكارية والأفكار الإبداعية من خلال تطبيق هذه أفكار في المؤسسات التربوية وإدارتها.

ب- وفي خدمة الإدارة التربوية: أصبح الحاسوب ذا فائدة كبيرة للإدارات والقيادات التربوية بمختلف مستوياتها ومن خلال اتصال المعلومة بسرعة ودقة كبيرة لتساعد واضعي السياسات ومتخذي القرارات على الاستفادة منها في حل المشكلات التربوية.

2- الإنترنت واستخداماتها في الإدارة التربوية:

تتكون شبكة الإنترنت من الحواسيب الموصولة ببعضها، موزعة في أنحاء العالم، وتخزن قدرًا هائلًا من المعلومات، بأشكال من النصوص والصوت والرسومات والصور المتحركة، وتستطيع أن تبحر في هذه الشبكة للإفادة من المعلومات بسهولة.

وقد أدى التطور الكبير في استخدامات الحاسوب إلى زيادة قدرات الأجهزة وربط بعضها مع البعض الآخر لتكوّن هذه الشبكة الواسعة التي يمكن من خلالها تبادل الملفات والتقارير والبرامج والتطبيقات والبيانات والمعلومات كما يمكن من خلالها التواصل الحر الذي يساعد في إلغاء الفوارق المكانية والزمانية أو تقليصها (الزعبي، والشرايعة، وقطيشات، 2005).

أشار الموسى (2002) إلى أن استخدام الإنترنت بدأ في التسعينات مصدراً أساساً من مصادر الحصول على المعلومات في وقت قياسي على المستوى العالمي. وتعد الإنترنت أحد التقنيات الحديثة التي دخلت على المجال التربوي بصورة عامة والإدارة التربوية بصورة خاصة إذ وفرت شبكة الإنترنت العديد من الفرص للمديرين والمعلمين والطلبة على حد سواء بطريقة ممتعة للحصول على المعرفة والاطلاع على التجارب العالمية بسهولة ويسر.

كما عد الإنترنت وسيلة جديدة من وسائل التكنولوجيا الحديثة التي مكنت النظام التربوي من التكيف مع مختلف الاحتياجات التعليمية والتدريبية للمجتمع الإنساني وذلك من خلال الاطلاع المستمر على التجارب العالمية في المجال التربوي، وتصحف العديد من المؤلفات العربية والأجنبية الحديثة، التي تعمل على تطوير الأفكار الإبداعية المراد تطبيقها محلياً (المومني، 2004).

3- البريد الإلكتروني (Electronic Mail) واستخداماته في الإدارة التربوية:
يعد البريد الإلكتروني من أهم خدمات الإنترنت استخداماً وقد عرّف بأنه "إرسال واستقبال الرسائل إلكترونياً بواسطة خطوط الاتصال للشبكة عبر جميع أنحاء العالم بسرعة هائلة وكلفة قليلة، مع إمكانية دمج الملفات النصية والصوتية والصورية والفيديوية مع هذه الرسائل" (الزعبي والشرايعة وقطيشت، 2005، 351) وهو يساعد المديرين والقائمين بالأعمال الإدارية والمعلمين على تبادل وإرسال الرسائل والمعلومات بأقل جهد ووقت وتكلفة.

ومن أهم تطبيقات خدمة البريد الإلكتروني في مجال التربية والتعليم في الأردن كما أشارت المومني (2004):
- يستخدم وسيطاً بين المدير والمعلم والطلبة لإرسال الرسائل لجميع الطلبة وإرسال جميع الأوراق المطلوبة في المواد، وإرسال الواجبات المنزلية، والرد على الاستفسارات، وكوسيط للتغذية الراجعة.
- يساعد المدير على الاتصال في أي وقت بالإدارات التربوية العليا.
- يستخدم كوسيلة اتصال بين الإدارة المدرسية وأولياء أمور الطلبة.
- يستخدم كوسيلة لإرسال اللوائح والتعاميم وما يستجد من أنظمة لأعضاء هيئة التدريس والعاملين الآخرين.

وقد أورد كل من قنديلجي والسامرائي (2000) بعض النقاط المهمة التي تميز البريد الإلكتروني عن البريد العادي:

- السرعة المتناهية في إرسال الرسائل واستلامها مهما كانت المسافة بعيدة جغرافياً بين المرسل والمستلم.
- المرونة العالية في إرسال مرفقات مثل الصور و الرسومات وحتى الاصوات على شكل ملف متعدد الوسائط.
- التكلفة المالية القليلة جداً، مقارنة بالفوائد التي يجنيها المرسل والمستلم للرسائل.
- المرونة العالية والكفاءة الجيدة في إرسال الرسالة نفسها ومرفقاتها الى عشرات من المرسل اليهم في الوقت نفسه. فضلاً عن امكانية ترميز وتجفير الرسائل والمحافظة على سريتها.
تأثير تكنولوجيا المعلومات على الوظائف الإدارية في المجال التربوي:

إن تحقيق أهداف المنظمات يتم من خلال قيام الإداريين بمختلف مواقعهم في الهيكل التنظيمي بمجموعة من الأعمال والنشاطات الإدارية المحددة، والتي تشكل في مجموعها ما يعرف بالوظائف الإدارية، ويعتمد نجاح المنظمة على ممارسة هذه العمليات واستخدام الإداريين للأسس العلمية والمهارات والقدرات والخبرات التي يمتلكونها (مقابلة، 2003).

وقد أوضح القيسي (2003) بأن توفر تكنولوجيا المعلومات يؤثر في المنظمة في العديد من جوانبها الإدارية، ويأتي الهيكل الإداري في مقدمة هذه الجوانب إذ يمكن استخدام تكنولوجيا المعلومات في تغيير شكل الهيكل التنظيمي في المنظمات من خلال زيادة درجة المرونة اللازمة للتغيرات الخارجية الجديدة، واستغلال الفرص الداخلية وتحفيز العاملين وتمكينهم وبالتالي إيجاد هياكل أفقية، تقدم على أساس التنظيم حول العمليات الرئيسية في المنظمة. كما ميّز كل من هفري وبراون (Havery & Brown 2001) هذه الهياكل بالخصائص التالية:

- إزالة الحدود الفاصلة بين الوحدات التنظيمية والإدارية، وبالتالي تطوير الهياكل الإدارية على أساس العمليات الرئيسة بصورة أكبر.
 - التركيز على الفرق التي تدار ذاتياً كأساس لتصميم المنظمة.
 - اتساع نطاق الإشراف للمديرين.
 - التركيز على العمليات الأساسية من خلال أتمتة المكاتب، لتحويل العمل من الأسلوب اليدوي إلى الآلي وتقليص الأعمال الورقية المتداولة يدوياً، وإحلال النماذج الإلكترونية مكانها لتنفيذ الأعمال في المنظمات.
 - تقليل حالة عدم التأكد، من خلال توفير البيانات والمعلومات لمتخذي القرارات في المراحل كافة لحل المشكلات الطارئة والمتكررة.
- ويعد التخطيط من أول عناصر الإدارة وأهمها، ويشكل القاعدة الأساسية الذي يعد الوظيفة الإدارية الثانية لبقية وظائف العملية الإدارية في مجال الإدارة التربوية، ويعد من المهام الأساسية التي يعتمد عليها، في بناء ورسم الخطط والسياسات المستقبلية (الطويل، 1997). وحتى يستطيع الإداري الناجح ممارسة عملية التخطيط، لابد له من جمع المعلومات الكافية عن الموضوع الذي يخطط له، في ضوء هذه المعلومات، إذ يجب أن يتنبأ إذا كان التخطيط يتم لممارسة أعمال في فترة مستقبلية، تؤدي إلى الوصول للهدف، والخطة هي وسيلة لتحقيق الأهداف (مقابلة، 2003).

وأشار الطائي (2005) إلى أنه يمكن لتكنولوجيا المعلومات التأثير في التخطيط من خلال إعداد التنبؤات، وتحديد الأهداف، ووضع الاستراتيجيات، والموازنات والسياسات اللازمة لبلوغ هذه الأهداف. ولا يمكن إعداد هذه الخطط ولا تنفيذها ولا متابعتها من دون توافر تكنولوجيا المعلومات، التي أصبحت من الضرورات اللازمة لتطوير هذه الاستراتيجيات والخطط، ورسم السياسات والبرامج واتخاذ القرارات التي تؤثر بدورها في مستقبل المنظمة.

وتعد تكنولوجيا المعلومات أداة مهمة لتسهيل جمع، وتخزين، ومعالجة واسترجاع، وتحليل البيانات، والمعلومات اللازمة لأغراض التخطيط.

وأما التنظيم الذي يعد الوظيفة الإدارية الثانية فقد عرفه أبو نمره (2001، 12) "بأنه تنسيق الأنشطة والأعمال لمجموعة من الأفراد، لتحقيق هدف معين ومشارك وذلك من خلال تقسيم العمل، وتسلسل السلطة والمسؤولية".

وبيّن مقابلة (2003) أن عملية تحديد المسؤوليات والمهام، وتقسيم العمل بين الأفراد يتطلب وجود معلومات كافية ودقيقة وضرورية، من أجل القيام بهذه المهام بفعالية من أجل تحقيق الأهداف المرجوة. وهنا تبرز أهمية تكنولوجيا المعلومات وتأثيرها في التنظيم، إذ من الضروري أن يتطابق كل من الهيكل التنظيمي وهيكل المعلومات، حتى تتم الاستفادة من المعلومات الإدارية في عملية التنظيم داخل المنظمة،

وتشمل المعلومات تحديداً للهيكل التنظيمي، وكذلك للواجبات والصلاحيات (الكيلائي، والبياتي، والسالمي، 2000، 46).

والوظيفة الثالثة هي التوجيه وقد عرفها أبو نمره (2001، 15) "بأنها التفاعل والتعاون بين الإداري التربوي، والعاملين في المؤسسة بمساعدتهم في حل مشكلاتهم، كي يطلق العنان لقدراتهم، حتى تبلغ مداها ويتاح لهم أن يأخذوا زمام المبادرة، معتمدين على أنفسهم معولين على أصالتهم واستقلالية تفكيرهم". وهذا يعني أن التوجيه عملية تأثير في نشاط العاملين في المؤسسة، وحثهم على الابتكار والإبداع لتحقيق الأهداف المنشودة، وتشجيعهم على التفكير المستقل.

لقد وضع عريفج (2001) تأثير تكنولوجيا المعلومات على التوجيه. ويين ما يتطلبه التوجيه من وسائل الاتصال الفعّال، وكلما كانت شبكة الاتصالات التي تربط أعضاء المؤسسة فعّالة، هيأت مناخاً يساعد على وصول التعليمات، والإرشادات الواضحة، وتبادل الخبرات وبالتالي تصويب خط سير العمل، وتحقيق أداء أكثر فاعلية.

وتعد الوظيفة الرابعة، وهي الرقابة الادارية من المهمات الأساسية في العمل الإداري التي لا يمكن في الوقت الحاضر لأي منظمة الاستغناء عنها. وتعود هذه الأهمية لكون الرقابة أداة ووسيلة متممة لأعمال التخطيط والتنظيم والتوجيه. وتهدف هذه الوظيفة الى متابعة وتنفيذ الأعمال والبرامج وتقويم الأداء وتحليل المشكلات وإيجاد الحلول المناسبة (البدري، 2001). وذكر الشرحان (2004) بأن هذه الوظيفة أصبحت أكثر فاعلية من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات، التي أتاحت فرصة أكبر للمنظمات في متابعة أعمالها والعاملين فيها، من خلال ما تقدمه هذه التكنولوجيا من معلومات في وقت مناسب ومقدار مناسب ودقة مناسبة، مما يمكن الإدارة من اتخاذ القرار المناسب الذي يصب في مصلحة هذه المنظمات.

أما الوظيفة الخامسة، فهي وظيفة التقويم التي تعد آخر الوظائف الإدارية وتتم عملية التقييم هذه بصورة مستمرة في كل وظيفة من وظائف الإدارة، وذلك لتعرف مدى التطابق بين الأداء والأهداف الموضوعية، وهذا يتطلب من الإدارة تحديد ما بلغته من نجاح في تحقيق الاهداف حتى تتمكن من تشخيص الأوضاع والوقوف على الصعوبات والمشكلات بقصد تحسين العملية التربوية ورفع مستواها وتمكينها من تحقيق أهدافها، ولا يمكن التوصل الى ذلك إلا من خلال عملية التقويم. (أبو نمر، 2001). وعرف البدري التقييم "بأنه عملية الحصول على المعلومات وإصدار أحكام تفيد في اتخاذ القرار" (البدري، 2001:49).

وهنا يتضح دور تكنولوجيا المعلومات في وظيفة التقويم من خلال تقديم المعلومات والبيانات التي تساعد في مراجعة وتقييم أداء البرامج والخيارات المتاحة وفي زيادة فاعلية عملية التقويم في الرقابة والسيطرة والتوجيه لأداء العاملين من الأعمال المختلفة والمساعدة في اتخاذ القرارات في مختلف المستويات الإدارية (الشرحان، 2004). وهذه الوظائف الخمس الأساسية لا يمكن أن تحقق أغراضها الرئيسية على الوجه الاكمل إلا إذا امتلك رجل الإدارة قدرًا معيناً من الإبداع الإداري يسهل عليه توظيف التكنولوجيا في إنجاز هذه الوظائف.

مفهوم الإبداع:

يعد الإبداع ظاهرة إنسانية وجدت منذ أن خلق الله البشرية، إذ كان الإنسان يبدع ويخترع كل جديد. والإبداع ليس حكراً على أحد إلا أن الاهتمام العلمي المنظم بموضوع الإبداع بدأ منذ بداية الحرب العالمية الثانية، في القرن الماضي إذ أصبح موضوعاً رئيساً في علم النفس، وقد ارتبط بالمنافسة بين الدول الغربية في أثناء الحرب العالمية الثانية وظروف التسابق التكنولوجي بين الدول المتقدمة مما أسهم في بلورة هذا المفهوم.

والإبداع من أكثر الموضوعات إثارة للجدل، وهذا ما أكده كثير من أعلام البحث في هذا المجال أمثال (روشكا) الذي أشار في مؤلفه عن الإبداع العام والخاص بأن الإبداع ظاهرة إنسانية معقدة جداً، ذات أوجه وأبعاد متعددة (روشكا، 1989). وهذا ما ذهب إليه ماكينون (Mackinnon, 1991, 125) بأنه "من الصعب وضع مفهوم نظري مجرد للإبداع".

وينظر إلى مفهوم الإبداع على أنه من المفاهيم المرنة، التي تستوعب كثيراً من الاجتهادات والآراء. فقد عرفته القطاونة (2000، 39) "بأنه تغيير متطور وجديد ومحدد يهدف بجعل عملية إنجاز الأهداف أكثر فاعلية". وعرفته الدهان: "بأنه الذات في استجابتها عندما تُستثار بعمق وبصورة علنية" (الدهان، 1992، 180).

كما عرفته المنظمة الأمريكية للتدريب والتطوير "بأنه عملية إنتاج أفكار أو أشياء حقيقية أو خيالية، ووضعها في طرق جديدة ومفيدة" (American Society for Training and Development, 1989,2). أما المرسي (2001، 65) فقد عرف الإبداع "بأنه القدرة على تقديم شيء جديد عما هو موجود بالفعل".

وقد نظر العساف (1999) إلى الإبداع من أبعاد مختلفة على النحو الآتي:

- البعد الأول، ويضم التعريفات التي تنظر إلى الإبداع من زاوية كونه عملية.

- البعد الثاني، ويركز على كون الإبداع مجموعة من المراحل الأساسية التي يمر بها العمل الإبداعي.
- البعد الثالث، ويركز على الخصائص والمميزات الشخصية التي تميز الأفراد المبدعين وتمكنهم من إظهار السلوك الإبداعي لديهم.

- البعد الرابع، ويشمل التعريفات التي تركز على الإنتاج وحل المشكلات.
وتعد هذه الأبعاد الأسس النظرية التي تركز عليها الدراسات المتعلقة بالإبداع سواء انطلقت من الإبداع بوصفه عملية تتم خلالها تفاعلات معينة لتؤدي إلى مخرجات إبداعية، أم تناولت الإبداع من خلال مخرجات العملية الإبداعية، أم تناولت الإبداع من خلال المراحل الأساسية التي تمر بها وتنوعت حولها وجهات النظر، أو تلك التي ركزت على الخصائص الفردية والاستعداد النفسي للإبداع.
مفهوم الإبداع الإداري:

يؤدي الإبداع دوراً مهماً في جوانب ومجالات الحياة كافة وفي مختلف دول العالم دون استثناء وازدادت حاجة المنظمات له في ظل تيار العولمة، والتكنولوجيا الجديدة، وثورة المعلومات والاتصالات، والتغيير في الهياكل الاقتصادية والسياسية مما دفع بالمنظمات إلى تنمية الإبداع ليتمكنها من التعايش والتكيف مع متطلبات المستقبل والتغيرات البيئية.

ويعد الإبداع من أكثر الموضوعات حداثة وأهمية في مجال الإدارة بشكل عام والإدارة التربوية بشكل خاص. وهذا ما دفع الإداريين، والإداريون التربويون من ضمنهم، إلى الاهتمام به وتشجيع العاملين وحثهم عليه، إذ أصبح في مقدمة الأهداف التي يسعى العديد من المنظمات إلى تحقيقها (الحوامدة، 2003). والإبداع يدعم قوة أي منظمة في تمييزها عن المنظمات الأخرى، والمنظمات المبدعة وحدها القادرة على تحقيق النجاح، مما يتطلب من الإدارة العليا جهوداً مكثفة تدعم من خلالها العملية الإبداعية، التي تبدأ عادة من الداخل (الزهري، 2002).

لقد عرّف الإبداع في الإدارة بأنه "القدرة على ابتكار أساليب ووسائل وأفكار مفيدة للعمل، بحيث تلقى هذه الأفكار والأساليب التجاوب الأمثل من قبل العاملين وتحفيز ما لديهم من قدرات ومواهب لتحقيق الأهداف الإنتاجية والأدائية الفضلى، وهذا يعني أن الإبداع ليس مجرد فكرة أو قرار، وإنما هو عملية تتضمن ثلاثة عناصر متداخلة ومتشابكة إلى أقصى درجة: يتمثل العنصر الأول في الفكرة القيادية والرؤية المتميزة للإداري، أما العنصر الثاني، فيتمثل في تحريك وإذكاء مواهب ومهارات الأفراد والفريق،

والعنصر الثالث يتمثل في استثمار نتائج هذه التركيبة وتحويلها إلى القنوات الإنتاجية الصحيحة" (بدران، 2، 1988).

كما أشار كل من رو و بويس (Rowe and Boise, 1974, 258) إلى أن تومسون (Thompson) أحد فقهاء الإدارة عرف الإبداع الإداري بأنه "عملية خلق وإيجاد الأفكار الجديدة، التي تكون قابلة للتطبيق، ويجب على المؤسسة أو المنظمة أن تكون قادرة على الاستفادة من هذه الأفكار الجديدة، وخاصة إذا كانت إبداعية".

أما العميان (2002، 389) قد عرفه بأنه "إيجاد وتقبل وتنفيذ الأفكار والعمليات والمنتجات والخدمات الجديدة"، كما عرّف "بأنه القدرة على تقديم إجابات لمشكلات مطروحة واستغلال الفرص المتاحة" (الزهري، 2002، 246). في حين عرفه جواد: بأنه توليد طرق وأساليب مفيدة لإنجاز الأعمال، وهو عملية عقلية للفرد تتميز بالحساسية للمواقف والأصالة والمرونة تجاهها، واتجاه الحالات والمشكلات التي تجابه الفرد أو المنظمة، وبشكل منفرد وغير مألوف" (جواد، 2000، 175).

ورأى روبينس وديفيد (Robbins and David) بأن الإبداع الإداري "عملية يتم من خلالها تحويل الأفكار المبتكرة لمنتج أو خدمة جديدة أو طرق وأساليب جديدة في العمل" (Robbins and David, 1998, 248).

أما الحوامدة فقد عرف الإبداع الإداري "بأنه القدرة على إيجاد واستخدام أساليب ووسائل وأفكار ومهارات مفيدة للعمل بحيث تلقى هذه الأفكار والأساليب التجاوب من قبل العاملين، وتحفيز ما لديهم من قدرات ومواهب" (الحوامدة، 2003، 11).

ولعل هذه التعريفات تفسر إيلاء العديد من المنظمات أهمية خاصة للبحث العملي، وعمليات التطوير الهادفة إلى الوصول لأفكار جديدة وإبداعات يمكن الاستفادة منها بشكل يحسن الأداء ويزيد من الإنتاجية.

أنواع الإبداع الإداري وعناصره:

الإبداع هو الإجابة في إتقان عمل ما، وإكماله بشيء من الكمال مع الإتيان بشيء جديد. وليس الإبداع تحسين أداء عمل ما بمهارة عالية فحسب، بل الإسهام في التطوير نحو الأفضل، وإضافة شيء جديد بعد أداء العمل بالمهارة اللازمة. وقد أصبح الإبداع ضرورة في كافة مجالات الحياة المختلفة وعلى مستويات مختلفة،

يأتي الفرد والنظام التربوي والقطاع الصناعي ووسائل الإعلام ومؤسسات المجتمع في طليعة هذه المستويات (رضا، 2002).

أنواع الإبداع:

صنّف إيفان (Evan, 1993) الإبداع إلى نوعين:

- الإبداع الإداري: الذي يشتمل على إحداث تغيير في الهيكل التنظيمي، وتصميم الوظائف، وعمليات المنظمة وسياساتها واستراتيجيتها ونظمها الرقابية.

- الإبداع الفني: الذي يشتمل على تطوير منتجات أو خدمات جديدة أو إحداث تغييرات في التقنيات التي تستخدمها المنظمة، وتغييرات أخرى في فنون وأساليب الإنتاج وإدخال الحاسوب إلى العمل.

وأشار (Daft & Noe, 2001) إلى أن الإبداع الفني عملية تتم من أسفل إلى أعلى الهرم التنظيمي بحيث يتم توليد الإبداعات ودعمها من قبل المستويات الإدارية الدنيا ذات الخبرة الفنية، أما الإبداع الإداري فهو عملية فاعلة تتم من أعلى إلى أسفل إذ يتم تبني الإبداع، ودعم تطبيقه من قبل المستويات الإدارية العليا.

وأشار الخوالدة (2005) إلى أن كثيراً من الدراسات الإدارية ترى أن المنظمات تركز بشكل ملفت للنظر على الإبداع الفني، بشكل يفوق تركيزها على الإبداع الإداري، مما أدى إلى نشوء فجوة تنظيمية أثرت بصورة سلبية على أداء المنظمة ككل، إذ وجدت الدراسات أن المنظمات التي تقل فيها هذه الفجوة يكون أداؤها أفضل. واستنتج أن الإبداع الإداري يمكن أن يأخذ واحدة من الصور الآتية:

- اختراع شيء جديد (أفكار جديدة، أساليب، وسائل، خدمات، منتجات).
 - تجميع أفكار ومعلومات وأساليب مترابطة وتحويلها إلى فكرة جديدة أو منتج جديد.
 - الاستفادة من تجارب الآخرين في مجالات جديدة (تطبيقات جديدة) وذلك بعد تعديلها وتطويرها وتكييفها بما يتلاءم مع الوضع الجديد.
 - العمل على إحداث تغييرات شكلية في المنتج والخدمات لا تتجاوز المظهر العام له.
- أما الصيرفي (2003) فقد صنّف الإبداع الإداري إلى خمسة أنواع:

1. الإبداع التعبيري: ويعني الطريقة التقليدية التقليدية التي يتميز بها شخص معين في عمل شيء ما أو مزاوله مهنة أو ممارسة فن من الفنون .

2. الإبداع الفني: ويتمثل في الناحية الجمالية التي تضاف إلى السلع والخدمات كالمظهر العام للسلعة أو الديكور الذي يتميز به مكان تقديم الخدمة.

3. الاختراع: ويعني استحداث شيء جديد لأول مرة غير أن عناصره والأجزاء المكونة له موجودة من قبل ، ولكن يتم إدخال تعديلات عليها بحيث تأخذ مساراً جديداً وتؤدي مهمة مميزة كاختراع الحاسب الآلي.

4. الإبداع المركب: ويمثل تجميع غير عادي بين الأشياء فمثلا يتم أخذ أفكار مختلفة حيث توضع في أ نموذج واحد للوصول إلى معلومة جديدة.

5. الاستحداثات: وتتمثل باستخدام شيء موجود فعلا ، ولكن يتم تطبيقه في مجالات جيدة (أي يتم فهم المبادئ الأساسية التي وضعها السابقون، وإعادة تطويرها والبناء عليها من جديد) .

كما أشار كل من الضمور (2003) والصيري (2003) من خلال البحوث والدراسات العلمية والتربوية التي أجمعت على أن الإبداع يتكون من ستة عناصر هي:

- الإحساس بالمشكلة: أي تعرف المشكلة من جميع جوانبها، لأن ذلك يزيد من فرص التوصل إلى أفكار جديدة.

- وفرة الأفكار: وتتمثل في قدرة الفرد على توليد الأفكار الجديدة وعدم التشكيك بها أو التشدد في قبولها.

- المرونة: معنى المرونة هنا هو النظر إلى الأشياء بمنظور جديد غير ما اعتاد عليه الناس، والقدرة على إعطاء استجابات متنوعة تتلاءم مع الموقف المحيط.

- الأصالة: وتعني ابتعاد الإنسان عن طرق التفكير التقليدية واكتشاف الأفكار الخلاقة والمبدعة.

- التفكير الابتكاري: وهو ذلك الذي يترتب عليه تحول كبير وشامل في مسار المنظمة ومن ثم يتطلب الأمر إعادة ترتيب جميع الأوضاع، ويصاحب ذلك التغيير زيادة بعض العناصر واختفاء عناصر أخرى وظهور عناصر جديدة مؤثرة في مسار المنظمة تلعب دوراً في تحقيق أهدافها، وهذا النمط من التفكير غالباً ما يكون خيالياً وغير متوقع، ويسعى لإيجاد رابطة بين عدة عناصر لم يكن بينها سابق ارتباط.

- الثقافة التنظيمية: وتعني إيجاد قيم وأهداف مشتركة بين العاملين وهي تمثل أحد الأدوار الرئيسة للقائد إذ يقوم بوضع الطريقة التنظيمية التي يؤدي العاملون بها أعمالهم في ضوء ثقافة القيم المشتركة والمعتقدات التي تعيش بها المنظمة والموظفون.

وأشار المغربي (2004) إلى أن هذه العناصر تشكل مجموعها سمات أساسية عامة يستدل بها على الشخص المبدع منها: 1- العقل المتسائل الخلاق. 2) القدرة على التحليل. 3) القدرة على التخيل والحدس. 4) الثقة بالنفس. 5) التمرد على السلطة. 6) النزعة نحو التجريب. 7) التقويم الذاتي. السلوك الإداري والسلوك الإبداعي:

يختلف السلوك الإنساني بحسب التخصص والمجال والموقف الذي يكون فيه الفرد، وبناءً عليه فقد عرف الصيرفي السلوك "بأنه جميع أوجه النشاط العقلي والحركي والانفعالي والاجتماعي الذي يقوم به الفرد وهو أيضاً نشاط مستمر يقوم به الفرد لكي يتوافق ويتكيف مع بيئته ويشبع حاجاته ويحل مشكلاته لذلك يتخذ السلوك الإنساني صور شتى" (الصيرفي، 2005، ص3).

كما عرّف السلوك في قاموس ويبستر (Webster , 2004 ,68) "بأنه الطريقة التي يتصرف بها الفرد أو الكائن الحي خصوصاً خلال استجابته للمثيرات".

أما السلوك الإداري فإنه يعبر عن الحياة العملية داخل المنظمة التي يفترض أن تميزه بالحركة والديناميكية، وهو سلوك هادف يحتكم إلى العقل والبصيرة. وعرّف بأنه الدراسة التي تعنى بنشاط المدير وسلوكه وهو يمارس عمله الإداري والطريقة التي يمارس فيها تأثيره في الآخرين (العساف، 1999، 40).

أما السلوك الإبداعي فهو السلوك أو التصرف المميز الذي يمارسه الفرد أو المجموعة في موقع العمل وليس بالضرورة أن تنتج عنه نتائج أو خدمات و سلع جديدة، وأنه سلوك يسبق الإبداع في صيغته النهائية، وقد يكون هذا السلوك إبداعاً في حدّ ذاته عندما يمارسه الفرد لأول مرة في المنظمة (السالم، 1987، 40).

وعدت القطاونة (2000) السلوك الإبداعي محصلة لمجموعة قدرات يتخذها الفرد تبدأ بإدراك الموقف القائم ويتبعها الاهتمام وجمع المعلومات، ومن ثم تقييم البدائل المتاحة وبعدها تجريب هذه البدائل، وأخيراً تبني سلوك أو فكرة معينة أو رفضها.

وأوضح الخوالدة (2005) أن العلاقة بين السلوك الإداري والسلوك الإبداعي وثيقة إلى حد ما، ذلك أن توفير البيئة المناسبة للعاملين، ومنحهم الثقة وكذلك سهولة الاتصال وسرعة اتخاذ القرار، وقبول التغيير الإبداعي كل هذا يؤثر في السلوك الإبداعي لدى الفرد داخل المنظمة.

وأشار العساف (1999) إلى أن من أهم مهام إدارة أي منظمة هو تفجير الملكات الإبداعية لدى العاملين من خلال توفير الظروف الموضوعية التي يعملون وسطها ويتفاعلون معها. وأن تعمل هذه المنظمات على تنمية روح الإبداع لدى العاملين من خلال توفير مناخ إبداعي ملائم لهم ومن أهم شروطه اللازمة:

- توفير مناخ عمل حر، يمتاز بالحرية العالية التي تسمح بطرح الأفكار ومحاورتها ومعارضتها دونما أي قيود أو حدود.

- قيادة الجماعة أو المنظمة، وأهم ما يشترط هنا، تميز هذه القيادة بالحافزية التي تدفع كل فرد أن يكون مبدعاً ومنتفعاً للمشاركة الإيجابية في عمل المنظمة، كما يجب أن تتميز القيادة بالمهارة القيادية التي تضمن أداة عمل فعالة، وأخيراً ضرورة تميز هذه القيادة بالعدالة والنزاهة.

- حجم الجماعة أو فريق العمل، إذ يشترط أن يكون الحجم كبيراً بما يسمح بتنمية الأفكار وإثرائها وكشف مزيد من الحلول والبدائل، وأن يكون صغيراً بما يسمح بالتفاعل الجماعي وضمان روح الفريق. وأكد حريم (2003) بأنه لا بد أن ينظر إلى إدارات المنظمات الناجحة والمتميزة في أدائها وإنجازاتها على أنها تلك المنظمات التي تفرد للإبداع جانباً من اهتماماتها، وتسخر له قدرًا من إمكانياتها وتحشد له جهوداً كبيرة تتمثل فيما يأتي:

- إيجاد هيكل تنظيمي منفتح وليس مركزياً.
- تشجيع ودعم الثقافة التنظيمية التي تعزز التجارب الإبداعية.
- الاهتمام بالاتصالات الفاعلة في جميع المستويات الإدارية.
- تجنب البيروقراطية في تخصيص الموارد.
- التحرر من الرقابة وتخفيف التشديد على المواعيد النهائية للإنجاز.
- إدارة الصراع وتفويض السلطات بشكل ناجح.
- الاهتمام بالمكافآت المادية منها والمعنوية.
- الاهتمام بتحقيق التوجه نحو التجربة والمحاولة وتبني الأفكار على غرابتها وغموضها وإتاحة الفرصة أمام الأفراد لتجربتها.
- الحد من العوائق والتحديات التي تواجه الإبداع وتذليلها.

- تنمية الإبداع الإداري:

إن عملية تنمية الإبداع الإداري في المنظمة لا تقل أهميتها عن الإبداع الإداري نفسه، ولذلك على المنظمة أن تبحث عن الوسائل المختلفة لتنمية الإبداع الإداري، وبخاصة الموارد البشرية بوصفها المحور الرئيس في عمل المنظمات، ولتفعيل هذا المورد في المنظمة لابد من تنمية الإبداع الإداري من خلال توفير الظروف الملائمة عن طريق تحسين وتطوير العمل في المنظمات.

وأظهر الغرابية (2003) بأن هناك كثيراً من الاختلافات في تفسير الخصائص الإبداعية للأفراد المبدعين فهناك من يرى أن بعض هذه الخصائص موروث وكثير منها مكتسب. ومن هنا يرى علماء النفس والاجتماع والعديد من الكتاب والباحثين أن هناك عوامل تعمل على تشجيع وتنمية القدرات والاستعدادات الإبداعية لدى الإنسان.

فقد أشار الصيري (2003) إلى العوامل التي يجب توافرها لتنمية الإبداع الإداري لدى العاملين في

المنظمات وهي:

- الإيمان بالانتماء للمنظمة مما يدفع العاملين للمحافظة على ممتلكاتها وسمعتها.

- العقلية العلمية في التعامل مع المشكلات.

- تحديد أهداف واقعية للمشكلة.

- إيجاد مناخ وبيئة ملائمة لدعم التفكير الإبداعي للعاملين.

- احترام الرأي والرأي الآخر.

- تفويض السلطات للعاملين والمشاركة في اتخاذ القرار.

- البعد الإنساني في التعامل والاتصالات والإيمان بمواهب الآخرين.

- التدريب على الإبداع والتطوير والاستراتيجيات الجديدة لتبني البدائل.

- التعامل مع أي خطأ على أنه فرصة للتعلم.

- مكافأة السلوك الإبداعي وتحفيزه مادياً ومعنوياً.

ويعد التطوير الإداري المرتكز الأساس في النشاطات التنموية والتطويرية للمنظمات المعاصرة التي

تواجه العديد من التحديات، كالتحديات التكنولوجية والاجتماعية والاقتصادية التي تتطلب مواجهتها أداء

إدارياً متميزاً مبدعاً. فقد ذكرت عباس (2004) بعض الأساليب التي تساعد هذه المنظمات في تطوير وتنمية

الإبداع الإداري لديها والأساليب هي:

- دعم وتشجيع الأفراد على طرح آرائهم وأفكارهم وعلى طرح الأسئلة المتنوعة حتى وإن كانت أسئلة غريبة.

- ضرورة الربط بين التعليم النظري والعملي خاصة في المعاهد التعليمية على جميع مستوياتها فالتفكير مهارة تنمو خلال التدريب والتطبيق.

- وضع هيكل تنظيمي يدعم ويشجع حركة التفكير وديمقراطية العمل وتنمية روح التعاون والمشاركة والنقد البناء واحترام أفكار الآخرين وخلق زوبعة الأفكار الخلاقة، وهذا يتضمن تشجيع التفكير الاستراتيجي لإيجاد قيم وأهداف مشتركة بين العاملين والمدبرين.

- الاعتراف بالفروق الفردية في المنظمات.

- وجود قيادة إدارية واعية تسعى إلى قيادة المنظمة إلى البحث والتحليل والقدرة على التكيف للمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.

- زيادة التوعية نحو بيئة الأعمال بحيث ينظر إلى المنظمة كجزء لا يتجزأ من البيئة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والقانونية والتعليمية وغيرها الأمر الذي يؤدي إلى شمولية التفكير وتوسيع الرؤيا.

- المرتكزات الأساسية التي يقوم عليها الإبداع الإداري:

أشار كل من المعاني (1990) والخوالدة (2005) إلى أن الإبداع الإداري يعد عملية متكاملة، تقوم على جملة مرتكزات أساسية لا يستقيم الإبداع إلا بوجودها معاً وتشكل بحق مبادئ ينطلق منها الشخص المبدع وهي:

- العامل الفسيولوجي: ويتمثل في وجود القدرة على التفكير، عند الأفراد ويشمل القدرات الإبداعية لدى الأفراد والسمات التي يتصف بها المبدعون، ومن أهمها الطلاقة، والمرونة، والأصالة، والقدرة على التنبؤ، والإحساس بالمشكلة، والقدرة على المثابرة وتحمل المخاطرة.

- العامل البيئي: ويتمثل في المناخ الذي يسود المنظمات فيما يتعلق بظروف العمل والعاملين داخل المنظمة، وتتكون البيئة التنظيمية في القيم الفردية لدى قيادة المنظمة والعاملين فيها وأنماطهم السلوكية ومعتقداتهم، إذ تتفاعل هذه العوامل مجتمعة لتشكيل المناخ التنظيمي الذي يؤثر بشكل بالغ في الإبداع الإداري.

- العامل السيكولوجي: ويتمثل في العوامل التي تدفع العاملين في المنظمات إلى الإبداع الإداري، ومن أهم دوافع العاملين

التي تدفعهم إلى الإبداع ما يأتي:

- الحاجة إلى الإنجاز: وهنا يقصد به دافع العاملين وتحمسهم للعمل وطرح أفكار جديدة توصلهم إلى الإبداع.

- الحاجة إلى الجودة في الأداء: وقصد بها توظيف العاملين لإمكاناتهم بصورة مثالية من أجل تحقيق الأهداف بمواصفات عالية.

- الحاجة إلى تحقيق الذات: وهي رغبة العاملين في إنجاز الأعمال التي تكون نابعة من داخلهم.

- الحاجة إلى النظام: وهي ما يقصد به حاجة الشخص المبدع إلى إعادة تنظيم الأشياء.

- الحاجة إلى الاجتهاد: وهي الرغبة لدى العاملين في التوجه نحو العمل وإتقانه بأسرع وأفضل الطرق.

- حب الاستطلاع: وهي ما يقصد به رغبة الشخص المبدع البحث عن كل ما هو جديد في مجال عمله.

وقد أورد القريوتي (2000) ركائز الإبداع التي حددها كل من بيتر وتيرمان (Peter & Waterman)

كما يأتي:

1- التعريف بالقيم التنظيمية وتعميقها.

2- التركيز على الأداء وتبسيط الإجراءات.

3- تشجيع روح الاستقلالية والمغامرة والإبداع.

4- معاملة العاملين بكرامة وإنسانية.

5- خلق بيئة تنظيمية تتسم بالمرونة.

- مراحل العملية الإبداعية:

تعرف العملية الإبداعية بأنها "مظهر نفسي داخلي للنشاط الإبداعي، يشتمل على اللحظات والآليات والديناميكيات النفسية، بدءاً من ولادة المشكلة أو صياغة الفرضيات الأولية وانتهاءً بتحقيق النتائج الإبداعية" حيث تندرج في إطار هذه العملية نشاطات: التفكير ونقل المعلومات، وإيجاد العلاقات بين العناصر المعرفية فضلاً عن العواطف والانفعالات والعوامل الشخصية بكاملها (العساف، 1994، ص32).

وتعتبر العملية الإبداعية عن التفاعلات التي تدور داخل شخصية المبدع، بينه وبين البيئة المحيطة به، وما يرافق تلك العملية من إرهاصات تنتهي بتحقيق الإنتاج الإبداعي المطلوب.

أما مراحل العملية الإبداعية التي أشار إليها كل من جواد (2000) والضمور (2003) والحوامدة (2003) وحريم (2003)، والعساف (1999) وفقاً لتصنيف عالم النفس الأمريكي ولاس (Wallace, 1926) فهي:

مرحلة الاهتمام: والتي تبدأ بظهور مشكلة ما، ويبدأ الاهتمام بها لحلها أو الشعور بحاجة لحلها.

- مرحلة الإعداد والتحضير: وتتمثل في جمع المعلومات حول الموضوع أو المشكلة التي يدور اهتمام المبدع حولها وتوفير المصادر التي لها علاقة بالمشكلة أو الموضوع بطريقة تمكن الفرد أن يجد نمطاً جديداً في حلها بعيداً عن الأسلوب المألوف.

- مرحلة الاحتضان: وفي هذه المرحلة تتفاعل الأفكار في المجال الفكري (العقل) للفرد وتتداخل خلالها العوامل الشعورية واللاشعورية في شخصية الفرد بما ينتج حالة المخاض الفكري وتقفز بعدها الإبداعات، ويقوم هو باختيار أروعها لتشغيلها في صنع قرار إبداعي.

- مرحلة الإشراف: وتتجسد الفكرة الجوهرية أو العمل النموذج بشكل مفاجئ في هذه المرحلة وتبدو الكرة أو الحل كأنها نظمت أو رتبت دون تخطيط في المجال الفكري للفرد بما يسمح له بالوصول إلى ما يمثل الحل الأمومي.

- مرحلة التحقيق: وتشمل عملية التبصر بالعقل الظاهر، وبالاستعانة بأدوات البحث المتاحة، في الفكرة التي نتجت خلال مرحلة الإشراف، وذلك للتحقق من صحتها ولتحديد طرق تطبيقها، وما مضاعفات عملية التطبيق، وما المستلزمات اللازمة لذلك.

بينما أشارت الضمور (2003) إلى أن هناك خمس مراحل للإبداع (أو العمل الإبداعي) وردت في نموذج (أوزبون وبارتر، 1967) بعد تنقيحه من ترفكر، وفايرستين، واسكيان (Treficiger, 1982) وأيدهم في ذلك ديفنز (Dafins, 1952) وهذه المراحل هي:

- مرحلة اكتشاف الحقيقة: وتتضمن جمع كافة المعلومات حول المشكلة من خلال وضع أسئلة بصيغة، ماذا، أين، متى، كيف، لماذا؟

- مرحلة اكتشاف المشكلة: وتتضمن تحديد المشكلة وتعريفها بشكل واضح ودقيق.

- مرحلة اكتشاف الحل (أو التقويم): وهي مرحلة تقويم الأفكار.

- مرحلة القبول: وهي مرحلة قبول الحل الأمثل بالطرق التي ستؤدي إلى تحقيق أفضل الأفكار المنتجة. في حين ذكر المنصور (1985) بأن الإبداع لا مراحل له، أمّا يتولد لحظة الهام، عندما تنشأ الفكرة فجأة، وهذا ما يتمخض عنه الإبداع، على أن هذه اللحظة قد تستغرق أجزاء من الثانية وكثيراً ما تأتي بطريقة عفوية.

ويتضح مما تقدم وجود تجانس وتقارب كبير بين هذه المراحل من حيث المضمون واختلاف من حيث تقسيم المراحل ويمكن القول بأن أمودج ولاس (Wallace) يمثل الأكثر شهرة وانتشاراً لما يحتويه على رؤيا واضحة ومكثفة لمراحل الإبداع، يجمع بين التصورات المختلفة التي أشار إليها العلماء والباحثون الذين اشتركوا في رأي واحد في أنه لا بد أن يبدأ الإبداع بوجود مشكلة، تُجمع حولها المعلومات، وصولاً إلى وضع بدائل مناسبة لحل هذه المشكلة ثم اختيار الحل الأنسب وتطبيقه ومن هنا يتبين التقارب بين نماذج مراحل العملية الإبداعية من حيث المضمون مع اختلاف من حيث التفاصيل.

- مستويات الإبداع الإداري:

أشار حريم (2003) إلى أن الباحثين قسموا الإبداع إلى ثلاثة مستويات الأول فردي، والثاني جماعي، والثالث على مستوى المنظمة ككل. ويبدأ المستوى الأول بحلقة ضيقة تتسع لتشمل المستوى الثاني وتمتد لتشمل المستوى الثالث. وهناك خيط يصل بين هذه المستويات الثلاثة فلا يمكن التوصل للإبداع التنظيمي دون إبداع جماعي، وإبداع فردي فالمستويات الثلاثة يكمل بعضها بعضاً وفيما يلي استعراض لهذه المستويات الثلاثة:

- الإبداع على المستوى الفردي:

وهو الإبداع الذي يتم التوصل إليه من قبل أحد الأفراد، الذي يتمتعون بصفات أو خصائص أو سمات تميزه عن بقية الأفراد وتكون هذه الخصائص أو السمات إما فطرية أو مكتسبة كالذكاء والموهبة والطلاقة والمرونة العقلية والقدرة على إصدار الأحكام والثقة بالنفس والدافعية والإصرار والقدرة على صياغة الأفكار وشمولية تلك الأفكار واتساعها، والقدرة على حل المشكلات، وروح المغامرة والرغبة في الحصول على اهتمام الآخرين والمعرفة بطبيعة الأشياء والمهارات الاجتماعية.

- الإبداع على المستوى الجماعي:

وهو الإبداع الذي يتم التوصل إليه من قبل الجماعة (قسم، دائرة، لجنة، فريق عمل) وإبداع الجماعة أكبر من مجموع إبداع أفرادها، ويتمثل في ناتج التفاعل وتبادل الآراء والأفكار والخبرات بين مجموعة الأفراد.

وأشار الحوامدة (2003) إلى أن الجماعة المختلفة من حيث الجنس تنتج حلولاً أفضل من الجماعة أحادية الجنس، وأن الحل الإبداعي للجماعة يتطلب أن تتكون في أفراد لهم شخصيات مختلفة. وأن الجماعة المتماسكة أكثر استعداداً أو حماساً من الجماعة الأقل تماسكاً وأن أفراد الجماعة المنسجمة أكثر ميلاً للإبداع من الجماعة التي ليس بين أفرادها انسجام وأن الجماعة حديثة التكوين تميل إلى الإبداع أكثر من الجماعة القديمة وكذلك حجم الجماعة فالإبداع يزداد بزيادة عدد أعضاء الجماعة، على اعتبار تعدد الآراء والأفكار وتنوعها.

- الإبداع على مستوى المنظمة:

إن مسألة الإبداع ليست مجرد ترف أو مسألة كمالية، بل باتت أمراً ضرورياً ملحاً لا غنى عنه، وخصوصاً إذا ما أرادت هذه المنظمات تحقيق البقاء والاستمرارية في بيئة متنافسة. والإبداع الذي يتم التوصل إليه عن طريق أعضاء المنظمة، بصورة جماعية تعاونية لا يتم إلا إذا توافرت في تلك المنظمات المبدعة سمات وخصائص معينة منها:

- إدراك أن الإبداع والريادة تحتاج إلى أشخاص ذوي تفكير عميق.

- تشجيع العاملين على حل المشكلات بصورة إبداعية.

- مشاركة العاملين في تقديم مقترحات للعمل لتنمية المهارات والقدرات الإبداعية لديهم.

- البساطة في الهيكل التنظيمي.

معوقات الإبداع الإداري:

صنف بعض الباحثين أمثال: جواد (2000) وحريم (2003)، والحوامدة (2003) معوقات الإبداع

الإداري إلى عدة فئات يمكن إجمالها بما يأتي:

- المعوقات الشخصية (الإدراكية):

وهي المعوقات التي تتعلق بإدراك أو تصور ما في البيئة المحيطة، وتحدث هذه المعوقات عندما يكون هناك خطأ في الإدراك (الرؤية غير الصحيحة للأشياء) أو خداع في الإدراك (والذي ينتج عن أسباب أما فسيولوجية أو نفسية) وكذلك، ضيق الإدراك أو محدوديته ويعني ذلك صعوبة عزل المشكلة الحقيقية ومعرفتها والمحاولة الدائمة لاستخدام المنطق والبحث باستمرار عن الجواب الصحيح وإهمال المشكلات التي تقع خارج مجال الاختصاص وافتراسات زائدة عن المشكلة وعدم المقدرة على رؤية المشكلة في زوايا مختلفة.

- المعوقات النفسية والعاطفية:

وتظهر هذه المعوقات بصورة واضحة عندما تطرأ على الناس - حتى العاديين منهم - أفكار جديدة ولكنهم يترددونها، وذلك خوفاً من الفشل أو انتقاد الآخرين أو نقص الثقة بالنفس أو الاعتقاد بعدم القدرة على تحمل مسؤولية تنفيذها، أو الخوف من نتائجها، وتشمل أيضاً: الخوف من الوقوع في الخطأ، وعدم القدرة على اختزان الفكرة، واعتقاد الفرد أنه ليس مبدعاً، وانخفاض إحساسه بأهميته ونقص الرغبة في تحقيق النجاح السريع.

- معوقات من قبل المدير:

وتتضمن ممارسات المدير السلبية التي قد تشل العمل الإبداعي مثل، نظرة المدير إلى الأفكار الجديدة الصادرة من المستويات الدنيا بنوع من الشك والريبة، وامتناعه عن المديح للعاملين معه وإشعارهم بإمكانية فصلهم من العمل في أي وقت واتخاذ قرارات إعادة التنظيم والتغيير بسرية تامة، وإعلانها للعاملين بشكل مفاجئ وفرض سيطرته المطلقة على كل مجريات الأحداث التي تقع في المنظمة.

- معوقات تنظيمية:

وهي المعوقات التي يواجهها المبدع داخل المنظمة والمتمثلة بما تفرضه تفرض من لوائح وقوانين والالتزام بحرفيتها وكذلك سوء المناخ التنظيمي وتركيز السلطة لدى الرؤساء وعدم تفويضها وتطبيقها الهيكل التنظيمي غير السليم، وسوء إدارة العمليات الإدارية وعدم توافر الموارد اللازمة وعدم توافر الدعم والمساندة بالآراء الجيدة، وعدم وجود قيادات مؤهلة، وكلما كانت هذه التوقعات كثيرة ومفصلة ضاقت دائرة الإبداع أمام العاملين.

- المعوقات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية:

تقف القيم والاعتقادات والاتجاهات والتقاليد السائدة في المجتمع، عائقاً أمام تنمية وتعزيز القدرات الإبداعية لدى الأفراد، كما أن الأوضاع الاقتصادية والسياسية هي الأخرى قد لا تكون عاملاً مسرراً ومساعداً في تعزيز الإبداع وتنميته.

أما المعاني (1990) فقد كانت نظرتة أبعد من ذلك في عرضه لمعوقات الإبداع الإداري كما يأتي:

- الخوف من التغيير ومقاومته وتفضيل الوضع الراهن عليه.
- انشغال المديرين بالأعمال الروتينية ورفض الجديد من الأفكار.
- الالتزام بحرفية القوانين والأنظمة والتعميمات والتركيز على الشكليات دون المضمون.
- مركزية الإدارة وعدم إيمانها بتفويض الأعمال.
- توتر المناخ التنظيمي السائد.
- قلة الحوافز المادية والمعنوية.
- عدم وجود القيادات الإدارية الكفؤة، وصعوبة الاتصال بالمستويات الإدارية العليا.
- المعوقات المادية الحائلة دون بذل تكاليف محتملة في سبيل الأفكار الإبداعية.

العلاقة ما بين تكنولوجيا المعلومات والإبداع الإداري:

تعد حاجات ومتطلبات العمل المجدسد لحاجات المجتمع المنطلق الأساسي لدوافع وأهداف النشاط الإبداعي، وتظهر إمكانية حل المشكلة الإبداعية، حينما تتوفر الشروط الضرورية لها كالمعرفة والوسائل والأساليب التي أتت بها منجزات تطور العلم والتكنولوجيا.

ولقد أشارالحوالدة (2005) إلى الدور الحيوي والمهم الذي تقوم به تكنولوجيا المعلومات في زيادة فاعلية الإبداع الإداري في أي منظمة سواء أكانت خاصة أم عامة. وذلك من خلال التطورات الهائلة والسريعة في الميدان التكنولوجي الذي أسهم في خلق فرص غير مسبوقه، في مجالات عدة ترفع مستوى الأداء الوظيفي وتحسين القدرات الإدارية، وتسهيل وتبسيط الإجراءات، والاستخدام الأمثل للقوى العاملة، هذا فضلاً عن إسهاماتها الكبيرة في الأنظمة المالية.

وقد أشار النجار (2005) إلى أن التطورات الهائلة المصاحبة للثورة التكنولوجية وما أدت إليه من انفجار معرفي، معلوماتي، قد أسهم في خلق قدرة غير محدودة على معالجة البيانات وتوزيعها واسترجاعها على شكل معلومات للاستفادة القصوى منها كمورد مهم من موارد المنظمة، وأسهم أيضاً في فتح الأفق الواسع الرحب أمام العاملين في الخلق والابتكار والإبداع مستفيدين أو معتمدين على ما تهيؤه لهم بيئة العمل من وسائل، وأساليب وأدوات.

في حين أشار السالمي وآخرون (2003) إلى أنه بفضل هذه الإنجازات التكنولوجية تم تحرير الإنسان من كثير من عمله الروتيني، وفتح المجال أمامه للابتكار والإبداع وتطوير قدراته ومهاراته التي تشكل قاعدة أساسية في توجهه الإبداعي، هذا عدا الفرص التي تتيحها عملية تنظيم المعلومات للوصول

إليها خلال شبكات الاتصال المختلفة بسهولة ويسر. وإنجاز العمل بسرعة وكفاءة ودقة أكبر وبتكلفة أقل، وإعطاء الدافعية للعاملين للبحث والتدريب والتطوير في الجانب التكنولوجي الذي يسهم في بناء وتنمية الملكات والقدرات الإبداعية وتوسيع المعارف التكنولوجية التي تعتمد عليها عملية الإبداع من خلال زيادة وتعزيز الاتصال والتعاون ما بين مستويات الدوائر المختلفة، التي بدورها تشجع التوجه نحو استخدام تكنولوجيا المعلومات، التي تسهم في تفعيل العمل الإبداعي وتعدده جزءاً من ثقافتها التنظيمية وتوجهاتها الإدارية وتترجم ذلك من خلال تسليط الضوء على المبدعين وتوفير ما يلزمهم من وسائل وأدوات تكنولوجية والسماح لهم بإجراء التجارب وتشجيعهم على طرح الأفكار الجديدة، وتقديم الدعم المادي والمعنوي لهم، مما يسهم إلى حد كبير في نجاح ولادة العملية الإبداعية وخروجها إلى حيز الوجود.

كما أورد الخوالدة (2005) العلاقة ما بين استخدام تكنولوجيا المعلومات بتطبيقاتها المختلفة والإبداع الإداري على النحو الآتي :

1. إن استخدام تكنولوجيا المعلومات يسهم إلى حد بعيد في تسهيل عملية الإبداع الإداري، وذلك نتيجة لتخطي القيام بالكثير من العمل الروتيني، وما يترتب على ذلك من إنجاز العمل بسرعة وكفاءة ودقة أكبر وبتكلفة أقل.

2. إن اهتمام المنظمات بالبحث عن الميزة التنافسية يدفع نحو استخدام تكنولوجيا المعلومات، مما ينعكس على زيادة الاهتمام بالبحث والتدريب والتطوير الذي يسهم في بناء وتنمية الملكات والقدرات الإبداعية.

3. إن البحث والطوير يُشكل أهم جوانب التطوير التكنولوجي، كونه يمثل وسيلة مهمة لتوسيع المعارف التكنولوجية التي تعتمد عليها عملية الابتكار والإبداع.

4. إن استخدام تكنولوجيا المعلومات يسهم في زيادة وتعزيز الاتصال والتعاون مابين المستويات الادارية المختلفة، مما ينعكس على شكل فرص مواتية لعمليات إبداعية جديدة.

5. إن الاهتمام بإيجاد الأقسام المتخصصة للمبدعين وتوفير ما يلزمهم من وسائل وأدوات تكنولوجية، والسماح لهم بإجراء التجارب، وتشجيعهم على طرح الأفكار الجديدة، وتقديم الدعم المادي والمعنوي لهم يسهم إلى حد كبير في نجاح تولد الأفكار البناءة والمبدعة.

6. الاستفادة من البرامج التدريبية وخصوصاً البرامج التي تسهم في تنمية الإبداع، وتلك التي تسعى للاستفادة من تجارب الدول الرائدة في هذه المجالات، يعزز من إمكانية نجاح العملية الإبداعية.

7. إن الثقافة التنظيمية والتوجهات الإدارية في المستويات الإدارية العليا لها الدور هام في التوجه نحو استخدام تكنولوجيا المعلومات، مما ينعكس على شكل بيئة تنظيمية تعمل على تبني وتفعيل العمل الإبداعي.

والمؤسسة التربوية من المؤسسات التي تسعى بدورها لرفع كفاءة العملية الإدارية في التعامل مع المعلومات بصورة شاملة متكاملة وتوظيف تكنولوجيا المعلومات في إدارة المؤسسة التربوية لإثبات قدرة المؤسسات التربوية على استيعاب التكنولوجيا الحديثة وقبولها واستخدامها بصورة سليمة وتطويرها لمصلحة العملية التربوية. وبذلك تكون قد انشأت جيلاً إدارياً تربوياً جديداً يؤمن بالتغيير والإبداع والتميز ويعمل على ترسيخ رسالة التعليم ومهنيته .

ثانياً: الدراسات السابقة

فيما يلي عرض موجز للدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تناولت متغيري تكنولوجيا المعلومات والإبداع الإداري، وقد تم عرض هذه الدراسات طبقاً لتسلسلها الزمني على النحو الآتي:

(أ) تكنولوجيا المعلومات

فيما يأتي عرض للدراسات التي تناولت تكنولوجيا المعلومات:

1. الدراسات العربية:

هدفت دراسة أبو رمضان (2000) إلى تقييم نظم المعلومات الإدارية بصفة عامة وتقويم دور هذه النظم في صنع القرارات الإدارية في الجامعة الأردنية بصفة خاصة، وقد تم التوصل إلى أن استخدام المديرين لنظم المعلومات الإدارية في صنع قراراتهم يتراوح ما بين المتوسط والعالي. وكذلك وجد أن هناك علاقة ما بين خصائص المعلومات التي يقدمها نظام المعلومات الإدارية واستخدام المديرين لهذه النظم في صنع قراراتهم.

وهدف دراسة العلوانة (2001) إلى بيان مدى استخدام أنظمة المعلومات المحوسبة في مركز وزارة التربية والتعليم الاردنية،

وكذلك بحث وتحليل وتقويم آثار استخدام النظام المحوسب على الأعمال الإدارية والمالية والمكتبية والهيكل التنظيمي واتخاذ القرار والاتصالات وكذلك المشكلات والعقبات التي قد تعترض أو تحد من استخدام النظام المعلوماتي المحوسب في مركز الوزارة. وقد تم اختيار عينة عشوائية من (200) موظف وموظفة يعملون في دوائر وأقسام يستخدمون أنظمة المعلومات المحوسبة. وقد صمم لهذا الغرض استبانة تضمنت المجالات المراد قياسها وتوصلت هذه الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: جاءت أنظمة أتمتة المكاتب في الموارد البشرية (سجلات العاملين، والتعيين، والتدريب، وتنمية المهارات) ثم أنظمة المعلومات الادارية (نظم دعم القرارات، الأنظمة الخبيرة، نظم المعلومات والإدارة العليا) كما جاء استخدام الطباعة والسكرتارية والتقارير الإحصائية في المرتبة الأولى من مجالات استخدام أنظمة المعلومات المحوسبة، ثم تلتها مجال اتخاذ القرارات ثم مجال حفظ معلومات عن الموظفين ثم كشوفات الرواتب والحسابات، ومن النتائج أيضا قلة وجود الدورات التدريبية ساعدت على ضعف استخدام أنظمة المعلومات المحوسبة.

أما دراسة الجرايدة (2001) فقد هدفت إلى تبيان مدى أهمية المعلومات بمجالاتها: الدقة، والشمول، والملائمة، والمرونة، والتوقيت المناسب في التأثير في كفاءة عملية اتخاذ القرارات وفعاليتها، والوقوف على واقع المعلومات التربوية في مديريات التربية والتعليم من حيث نقاط القوة والضعف وكذلك تحديد المشكلات والعقبات التي تحد من فاعلية استخدام المعلومات التربوية في مديريات التربية والتعليم،

كما هدفت إلى تعرف إلى درجة إسهام المعلومات في اتخاذ القرارات التربوية. واشتملت أستاذة الدراسة على خمسة مجالات وهي : دقة المعلومات، ومرونة المعلومات، وملاءمة المعلومات، وشمول المعلومات، والتوقيت المناسب للمعلومات. وتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري التربية والتعليم ومساعدتهم في المملكة الأردنية الهاشمية للعام الدراسي (1999-2000) بلغ عددهم (64) مديرا ومساعد، (28) مديرا، 36 مساعدا). وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: أن درجة إسهام المعلومات في اتخاذ القرارات كانت عالية ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة تعزى لسنوات الخبرة في مجال الوظيفة لصالح ذوي الخبرة (ما دون الخمس سنوات).

وهدف دراسة الخرابشة وجرادات ومؤتمن (2002) إلى بلورة رؤى طموحة للوصول إلى استراتيجية تربوية مستقبلية، تنسجم مع مستجدات العصر وتحدياته وتتضمن هذه الاستراتيجية رسالة محددة الأبعاد واضحة المعالم تعمل على إنشاء نظام تربوي ديناميكي متطور يعمل بفاعلية وكفاءة عالية من خلال استخدامه للأساليب والوسائل الإدارية الحديثة والتنسيق الفاعل بين مكونات النظام التربوي والمجتمع. فقد أظهرت الدراسة كيف أن توظيف تكنولوجيا المعلومات في النظام التربوي يتيح فرصة التغيير والإبداع والتميز والعمل على توجيه كل هذه الإمكانيات لتحقيق الأهداف المنشودة.

وكان الهدف من دراسة مقابلة (2003) تعرف واقع نظم المعلومات الإدارية السائدة لدى رؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم وعلاقتها بوظائف العملية الإدارية في الأردن وإلى تطوير هذه النظم، كما هدفت إلى بيان أثر كل من المؤهل العلمي وسنوات الخبرة في واقع نظم المعلومات الإدارية، واشتملت أستاذة الدراسة على خمسة مجالات وهي دقة المعلومات وشمول المعلومات ومرونة المعلومات ووضوح المعلومات والتوقيت المناسب للمعلومات. وتكون مجتمع الدراسة من جميع رؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم في الأردن خلال العام الدراسي (2002 - 2003) البالغ عددهم (508) رئيس قسم. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها أن درجة إسهام دقة المعلومات المستخدمة من قبل رؤساء الأقسام تساعد في اتخاذ القرارات التربوية الصحيحة بدرجة عالية، كما أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين نظم المعلومات الإدارية السائدة وممارسة وظائف العملية الإدارية. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة على فقرات أداة نظم المعلومات الإدارية تعزى للمؤهل العلمي لصالح ذوي المؤهل البكالوريوس مع الدبلوم.

وكانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات العينة على فقرات أداة الوظائف الادارية تعزى إلى المؤهل العلمي لصالح مؤهل الدكتوراه.

وهدفت دراسة المومني(2004) الى تعرّف علاقة توجهات مديري المدارس الثانوية الأردنية العامة نحو استخدام تكنولوجيا المعلومات والتوجهات نحو إدارة التغيير من وجهة نظر المديرين والمدرسين، وكان عدد أفراد العينة من المديرين(309) ومن المعلمين (669) موزعين على ثلاثة أقاليم. ولتحقيق أهداف دراسته طُورت استبانتان: الأولى لقياس توجهات مديري المدارس الثانوية الأردنية العامة نحو تكنولوجيا المعلومات والثانية لقياس توجهات المديرين أنفسهم نحو إدارة التغيير وقد تم التأكد من صدقهما وثباتهما ولمعالجة البيانات إحصائياً استخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل ارتباط بيرسون.

ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها:

- يتجه مديرو المدارس الثانوية الأردنية العامة نحو استخدام تكنولوجيا المعلومات بمستوى عالٍ وذلك من وجهة نظرهم ووجهة نظر معلمهم.
- يتجه مديرو المدارس الثانوية الأردنية العامة نحو إدارة التغيير بمستوى عالٍ وذلك من وجهة نظرهم ووجهة نظر معلمهم .
- توجهات المديرين نحو استخدام تكنولوجيا المعلومات قد ارتبطت إيجابياً بدلاله إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.01$) بإدارة التغيير وذلك من وجهة نظر المديرين والمعلمين.

2. الدراسات الأجنبية:

أظهرت الدراسة التي قام بها ليبوتز (Liebowttz, 1999) أن العامل الرئيسي في فشل نظم المعلومات يتعلق بالإدارة والقضايا التنظيمية ذات العلاقة، وذلك من خلال تطبيق أسلوب دلفي على 15 مديراً يشرفون على مراكز نظم المعلومات في المنظمات الإدارية الأمريكية. وقد صممت استبانة لمعرفة نظم المعلومات في تلك المنظمات وجهت إلى المديرين، لتعرف إن كانت تلك النظم ناجحة أم فاشلة. ومن بين النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- هناك رضا جيد من قبل العاملين نظم المعلومات
- تبدو مخرجات نظم المعلومات ذات فائدة كبيرة، ولكن إجراءات المدخلات صعبة في الفهم والاستخدام.
- هناك نتائج ممزوجة بين الدقة والصحة لنظم المعلومات (نصف عينة الدراسة وجد أن المعلومات دقيقة)
- وجد معظم المستجيبين بأن هناك مشكلة في التوقيت المناسب للمعلومات.
- شعر غالبية المستجيبين أن نظم المعلومات تحسن الطرق الإدارية، ولم تحسن طرق الأعمال أو الانتاج وخدمات الأعمال.

وهدفت دراسة جولزينسكي (Golzynski,2003) إلى معرفة مستوى المهارة ومكانة التكنولوجيا المعلوماتية الضرورية للتربويين في ولايتي متشغان وكاليفورنيا. وقد أظهرت النتائج أن هناك علاقة ارتباطية كبيرة بين مدى معرفة التربويين بتكنولوجيا المعلومات ووسائلها ومهاراتهم في استخدام هذه التكنولوجيا. كما أظهرت النتائج

وجود علاقة بين تصورات المديرين والمعلمين لمستوى المهارة. وكانت تصورات المعلمين عن المهارات الضرورية لمدارسهم مختلفة بدلالة إحصائية على كل المقاييس.

وهدفت دراسة كريستوفر (Christopher , 2003) إلى معرفة مدى تأثير استخدام تكنولوجيا المعلومات من قبل المديرين في المدارس الثانوية على صنع القرار وقد تم الاتصال هاتفياً مع أفراد عينة الدراسة من مديري المدارس العامة في جنوب نيومكسيكو لمعرفة آرائهم حول المشاركة في الدراسة وأخذ آرائهم. وقد أظهرت النتائج أن المديرين الذين يستخدمون تكنولوجيا المعلومات يمتلكون سلوكيات إدارية تنظيمية جديدة، ثم إن ذلك يمكنهم من صنع القرار.

(ب) الإبداع الإداري:

فيما يأتي عرض للدراسات التي تناولت الإبداع الإداري:

1. الدراسات العربية:

هدفت دراسة أبو فارس (1990) إلى تعرف درجة الإبداع الإداري لدى العاملين في المؤسسات العامة الأردنية، ودور المؤسسات العامة في الإبداع الإداري كما هدفت إلى تعرف أثر الحوافز المادية والمعنوية، والمتغيرات المستقلة (القطاع، المستوى الإداري، المؤهل العلمي، الجنس، العمر، طبيعة الوظيفة) في الإبداع. وقد استخدم لتحقيق أهداف الدراسة استبانة تكونت من ثلاثة أقسام احتوى القسم الأول منها على بيانات أولية عن المستخدمين، أما القسم الثاني فقد احتوى على إحدى وعشرين فقرة لتعرف درجة الإبداع الإداري لدى العاملين في قطاع المؤسسات العامة الأردنية، بينما احتوى القسم الثالث من الاستبانة على تسع فقرات، لتعرف دور المؤسسات العامة في تشجيع الإبداع، وأثر الحوافز المادية والمعنوية في الإبداع. وتم اختيار عينة الدراسة بالطريقة الطبقيّة العشوائية، إذ تكونت من عشر مؤسسات عامة تمثل مختلف القطاعات التالية: (الإنتاجية، والتعليمية، والتدريبية، والمالية، والاستثمارية)، وتم توزيع الاستبانة على كافة الأفراد العاملين في الإدارة العليا، و(70%) من الأفراد العاملين في الإدارة الوسطى بواقع (230) استبانة. وأظهرت نتائج الدراسة ما يلي: أن هناك درجة عالية من الإبداع الإداري لدى العاملين في المؤسسات العامة الأردنية، على الرغم من عدم تشجيع هذه المؤسسات للإبداع الإداري، فقد بينت نتائج الدراسة أهمية الحوافز المادية والمعنوية في تشجيع الموظفين على الإبداع الإداري،

وأظهرت أن هناك فروقا ذات دلالة احصائية في درجة الإبداع تعزى للمتغيرات المستقلة.

وهدف دراسة المعاني (1990) إلى التعرف إلى الولاء التنظيمي للمديرين العاملين في سائر وزارات المملكة الأردنية، وأثره في إبداعهم الإداري، ومعرفة العلاقة بين الولاء التنظيمي من جهة، وبين كل من المتغيرات المتمثلة في جهة العمل، والمؤهل العلمي، والراتب، ومدة الخدمة، والحالة الاجتماعية، والعمر، والجنس. واستخدمت استبانة تكونت من قسمين: الأول اشتمل على معلومات أولية عن مجتمع الدراسة، والثاني اشتمل على خمسة وعشرين سؤالاً صنف في سبع مجموعات، تقيس كل مجموعة منها مقوماً من مقومات متغيري الولاء التنظيمي والإبداع الإداري. وشملت عينة الدراسة (186) مديراً في ثلاث وعشرين وزارة. وأظهرت نتائج الدراسة ما يلي: أظهر المستجيبون للدراسة قبولاً لأهداف المنظمات التي يعملون فيها، واستعداداً للعمل في المنظمة دون الأخذ منها بمقدار عطائهم لها، ورغبة في البقاء في منظماتهم،

وأظهرت أن للمستجيبين للدراسة درجة عالية من الحس الاقتصادي والاجتماعي، وأظهرت النتائج وجود درجة عالية من الإبداع الإداري، ووجود علاقة بين الولاء التنظيمي والإبداع الإداري ، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الولاء التنظيمي تبعاً لمتغير جهد العمل، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً للمتغيرات الأخرى.

وكان الهدف من دراسة القطاونة (2000) تعرف كل من المناخ التنظيمي والسلوك الإبداعي للمشرفين الإداريين في الوزارات الأردنية، وتحليل العلاقة بين المناخ التنظيمي والسلوك الإبداعي، ثم تعرف العلاقة بين السلوك الإبداعي والعوامل الديمغرافية . ومن أجل تحقيق الأهداف السابقة تم تصميم استبانة لجمع المعلومات من عينة الدراسة البالغ عدد أفرادها (282) مشرفاً إدارياً.

وقد توصلت الدراسة للنتائج الآتية:

1. كانت انطباعات المشرفين الإداريين حول المناخ التنظيمي إيجابية، وكان مستوى السلوك الإبداعي لدى عينة الدراسة مرتفعاً.

2. وجد أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والسلوك الإبداعي وما بين السلوك الإبداعي و متغير العمر، في حين أن العلاقة بين السلوك الإبداعي والمتغيرات الديمغرافية الأخرى لم تكن دالة إحصائية.

وهدفنا دراسة الحوامدة (2003) إلى تعرف تصورات القادة التربويين للمناخ التنظيمي السائد في مديريات التربية والتعليم في الأردن ، ومستوى الإبداع الإداري لديهم، فضلاً عن تعرف العلاقة الارتباطية بين المناخ التنظيمي ومستوى الإبداع الإداري، وتعرف أثر بعض المتغيرات المستقلة (الخبرة، والمؤهل العلمي، والمنطقة) في تصورات القادة التربويين للمناخ التنظيمي ومستوى الإبداع الإداري لديهم. وقد تم تطوير استبانتين الأولى استبانة تصورات القادة التربويين للمناخ التنظيمي، والثانية استبانة الإبداع الإداري. وقد تألفت عينة الدراسة من (264) فرداً من القادة التربويين في مديريات التربية والتعليم في الأردن تم اختيارهم بطريقة عشوائية. وأظهرت نتائج الدراسة أن تصورات القادة التربويين للمناخ التنظيمي السائد في مديرياتهم تصورات إيجابية للمناخ ككل ولمجالاته باستثناء مجال التعويضات والمكافآت،

إذ كانت التصورات نحو هذا المجال تصورات سلبية. كما بينت النتائج أن مستوى الإبداع الإداري لدى القادة التربويين في مديريات التربية والتعليم في الأردن كان مرتفعاً بشكل عام ولمجالاته أيضاً. وأظهرت أن هناك علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين المناخ التنظيمي والإبداع الإداري.

وهدفت دراسة خطابه (2002) إلى معرفة الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في الأردن من وجهة نظرهم. في مديريات التربية والتعليم في مناطق عجلون والكرك وعمان. واستخدمت في هذه الدراسة استبانة تم التأكد من صدقها وثباتها وقد تضمنت (42) فقرة موزعة على المجالات الأربعة التالية: مظاهر الأبداع الإداري في التوجيه، مظاهر الإبداع في إتخاذ القرار، مظاهر الإبداع الإداري في التخطيط، مظاهر الإبداع الإداري في الاتصال. ولقد تم التوصل إلى النتائج التالية:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات مديري المدارس عن مستوى الإبداع الإداري في التوجيه والاتصال تعزى إلى متغير المؤهل العلمي.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إتخاذ القرار والتخطيط.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات مديري المدارس عن مستوى الإبداع الإداري في التوجيه، وإتخاذ القرار، والتخطيط تعزى إلى متغير المنطقة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التصورات عن مستوى الإبداع في الاتصال تعزى إلى متغير المنطقة.

2. الدراسات الأجنبية:

هدفت دراسة سكوت ورونايد (Scott & Reoinaid, 1994) إلى تطوير أُمُودج للسلوك الإبداعي من خلال تعرف تأثير كل من: القيادة، والنمط الفردي في حل المشكلات، وعلاقات جماعات العمل، على السلوك الإبداعي المباشر، وغير المباشر، وخلصت الدراسة إلى نتائج أهمها: أن الأُمُودج المطور استطاع أن يفسر (37%) من التباين في السلوك الإبداعي، كما اتضح من الدراسة ارتباط السلوك الإبداعي بالعلاقات الإشرافية، إذ تبين وجود الثقة والاستقلالية بين المشرفين والتابعين تزيد من مستوى السلوك الإبداعي. كذلك أوضحت الدراسة الارتباط الإيجابي بين المناخ النفسي للعاملين والسلوك الإبداعي.

أما دراسة كوهن (Cohen,1999) بعنوان "دعم الإبداع في بيروقراطيات الخدمات الانسانية" التي هدفت إلى تعرف تأثير دعم الإبداع في بيروقراطيات الخدمات الإنسانية فقد توصلت إلى حاجة المنظمات البيروقراطية للإبداع وبين أن التحدي الذي يواجه هذه البيروقراطيات هو إعادة التصميم بحيث يسهم البناء والتنظيم الهيكلي الجيد بتشجيع ودعم الإبداع وتصبح البيروقراطيات أكثر استجابة للأفراد العاملين بها والمستهلكين الذين تخدمهم ومن بين الوسائل التي تم من خلالها تشجيع الإبداع في هذه البيروقراطيات: التركيز على المشاركة في العمل ومساندة العاملين ودعم اصحاب الافكار المبدعة ومساعدتهم على تطبيقها.

وهدف دراسة هيللا (Heila,1994) إلى فحص أثر ثلاثة متغيرات (الهيكل التنظيمي، المناخ والثقافة التنظيمية،الأفراد العاملين في المنظمات) على الإبداع التنظيمي في أداء الموظفين في مكاتب الجامعة، في إفريقيا الجنوبية وتم التوصل الباحث إلى أن هناك مشكلات في عمليات بناء الإبداع وفي إيجاد المناخ التنظيمي الذي يدعم الإبداع، إذ أوضحت هذه الدراسة أن حجم هذه المكاتب والموارد التي تمتلكها هي من أهم العوامل التي تحدد درجة إبداع هذه المكاتب.

وهدف دراسة جيرالد ابن (Gerald C. Ubben,2000) التي كانت بعنوان مدير المدرسة: القيادة المبدعة من أجل مدارس فعالة. إلى تقديم جسر يربط بين القيادة التربوية وممارسة حل المشكلات عملياً. كما تقدم هذه روابط بين القيادة التربوية والمدارس الفعالة خصوصا فيما يتعلق بانتاج الطلاب، وتدعم الدراسة النظرية القائلة إن القيادة في المدارس هي عبارة عن وظيفة معقدة ذات عدة جوانب تتطلب تعلمها متواصلا

وأن مدير المدرسة الفعال والمبدع يجب أن يتابع باستمرار القضايا الرئيسية في العلم والتعليم ويعمل دائما على تطوير المدرسة ومعلميه.

موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

جاءت هذه الدراسة لتعرف واقع ممارسة تكنولوجيا المعلومات وعلاقته بالإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن. وذلك بغية تعزيز هذا المفهوم وتطبيقاته في المدارس الخاصة في الأردن، لذا ارتأت الباحثة استعراضا المجالات التي يمكن الاستفادة منها من الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية وبيان أوجه الاختلاف والشبه مع الدراسة الحالية.

الاهداف

تعددت أهداف الدراسات تبعاً لطبيعة المشكلة المطلوب معالجتها وقد لوحظ بأن غالبية الدراسات السابقة انصبت على دراسة نظم المعلومات الإدارية، من حيث أثرها في الأبعاد الإدارية، والتنظيمية المختلفة، ودراسات التوجهات نحو استخدام تكنولوجيا المعلومات ، في حين انفردت دراسات أخرى بدراسة أثر الحاسوب على الأداء الوظيفي للمؤسسات التي تقوم باستخدامه، إلا أن حسب معرفة الباحثة لا توجد دراسة تناولت العلاقة بين المتغيرين (تكنولوجيا المعلومات والإبداع الإداري) في المجال التربوي ولكن توجد دراسات تناولت كل متغير بشكل منفصل ولقد تم الاستفادة من هذه الدراسات السابقة العربية منها والأجنبية التي ساعدت الدراسة الحالية في تصميم، وبناء منهج خاص بها. كما ساعدت في تعرف بعض الأهداف التي كانت ترمي إليها تلك الدراسات والوقوف على الأدوات المستخدمة فيها، وبصفة خاصة تلك المستخدمة لتكنولوجيا المعلومات أو الإبداع الإداري من حيث خطوات بنائها، وكيفية إيجاد صدقها، وثباتها، وطرق تطبيقها، والاستفادة من كل ذلك في تصميم إعداد مقاييس الدراسة الحالية.

النتائج

نتطرق إلى ما توصلت إليه من الدراسات السابقة من نتائج:

لم تجد الباحثة دراسات تناولت ارتباط المتغيرين معاً من أجل مقارنة نتائج الدراسات السابقة المشار إليها في الدراسة الحالية.

الخلاصة

بعد استعراض الدراسات السابقة العربية منها، والأجنبية لمتغيري تكنولوجيا المعلومات والإبداع الإداري والتي أجريت على المؤسسات المختلفة يتضح ما يلي:

عدم توافر دراسات (في حدود معرفة الباحثة) التي تناولت العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والإبداع الإداري في المدارس الثانوية الخاصة.

عدم تناول موضوع تكنولوجيا المعلومات في مجال الإدارة التربوية.

هذا وقد أفاد هذا البحث من المنهج المستخدم في تلك الدراسات السابقة العربية منها والأجنبية، التي ساعدت البحث الحالي في تصميم، وبناء منهج خاص به.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

يتضمن هذا الفصل وصفاً لمنهج البحث المستخدم ومجتمع الدراسة والأداتين المستخدمتين لجمع البيانات وطريقة بنائهما وصدقهما وثباتهما، كما يتضمن وصفاً لإجراءات التطبيق والمعالجة الإحصائية التي قامت الباحثة باستخدامها للإجابة عن أسئلة الدراسة.
منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة منهج البحث المسحي الارتباطي بوصفه المنهج الأكثر ملاءمة للدراسة الحالية، من حيث جمع البيانات وتحليلها ومعالجتها إحصائياً وصولاً إلى النتائج ذات العلاقة بهدف الدراسة وأسئلتها.
مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري ومديرات المدارس الثانوية الخاصة في الأردن والمعلمين والمعلمات العاملين في تلك المدارس البالغ عددهم (95) مديراً ومديرة، و(1419) معلماً ومعلمة للعام الدراسي (2006/2005).

ويبين الجدول (1) توزع أفراد مجتمع الدراسة تبعاً لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي والخبرة العملية التوزيع، وذلك حسب إحصاءات وزارة التربية والتعليم للعام الدراسي 2006/2005.

جدول (1)

توزع أفراد مجتمع الدراسة من المديرين والمعلمين تبعاً لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة العملية

المتغير	الفئات	مديري المدارس	المعلمين
		العدد	العدد
الجنس	ذكر	44	725
	أنثى	51	694
	المجموع	95	1419

1175	39	بكالوريوس	المؤهل العلمي
60	27	دبلوم عال	
184	29	ماجستير فما فوق	
1419	95	المجموع	
274	11	5 سنوات فأقل	الخبرة العملية
537	36	6-10 سنوات	
385	23	11-15 سنة	
223	25	16 سنة فأكثر	
1419	95	المجموع	

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من مديري ومعلمي المدارس الثانوية الخاصة في محافظة عمان الذين تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وتم توزيع الاستمارة الخاصة بتكنولوجيا المعلومات على مديري ومديرات المدارس، وتم اختيار (3) معلمين أو معلمات من كل مدرسة لتعبئة الاستمارة الخاصة بالإبداع الإداري. تألفت عينة المديرين من (70) مديراً ومديرة، في حين تألفت عينة الدراسة من المعلمين من (210) معلماً ومعلمة. والجدول (2) يوضح خصائص عينة الدراسة طبقاً لمتغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة.

جدول (2)

توزع أفراد عينة الدراسة للمديرين والمعلمين تبعاً لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي و الخبرة العملية

المعلمين	مديري المدارس	الفئات	المتغير
العدد	العدد		
98	31	ذكر	الجنس
112	39	أنثى	
210	70	المجموع	

158	29	بكالوريوس	المؤهل العلمي
28	20	دبلوم عال	
34	21	ماجستير فما فوق	
210	70	المجموع	
41	8	5 سنوات فأقل	الخبرة العملية
79	27	6-10 سنوات	
57	17	11-15 سنة	
33	18	16 سنة فأكثر	
210	70	المجموع	

أداتا الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام أداتين تمثلتا في:

1- أداة قياس استخدام تكنولوجيا المعلومات:

تم بناء استبانة الدراسة الأولى لتعرف درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة لتكنولوجيا المعلومات. فقد قامت الباحثة بالاستعانة بالأدب النظري الخاص بموضوع الدراسة والرسائل والأطروحات الجامعية، مثل: دراسة المومني (2004)، ودراسة الضمور (2003) ودراسة مقابلة (2003)، ودراسة الخوادة (2005).

وقد تضمنت الاستبانة الأولى (45) فقرة تقيس مدى استخدام تكنولوجيا المعلومات وأعطى لكل فقرة وزن متدرج وفق سلم ليكرت الخماسي لتقدير درجات الممارسة لتكنولوجيا المعلومات (درجة كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً). وتمثل رقمياً الترتيب (5، 4، 3، 2، 1)، وغطت هذه الفقرات تكنولوجيا المعلومات. والملحق (1) يوضح الاستبانة بصيغتها الأولية.
صدق أداة الدراسة الأولى:

تم التأكد من صدق محتوى أداة الدراسة الأولى، بما تضمنته من فقرات من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين تكونت من (12) محكماً من المختصين في تكنولوجيا المعلومات والإدارة التربوية وذوي الخبرة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة عمان العربية للدراسات العليا. وقد طلب منهم إبداء الرأي في صلاحية فقرات أداة الدراسة وانتمائها للمجال، وإجراء أية تعديلات ملائمة تخدم الدراسة، والملحق (5) يوضح ذلك.

بعد الاطلاع على اقتراحات وملاحظات المحكمين اعتمدت الباحثة الفقرات التي نالت نسبة اتفاق بين المحكمين (80%) فأكثر، وتم تعديل الصياغة اللغوية لبعض الفقرات، وتم استبعاد جميع الفقرات التي اتفق على عدم صلاحيتها من قبل الخبراء والمحكمين، إذ تم حذف (3) فقرات لم تكن ممثلة تماماً لموضوع الدراسة وإضافة (3) فقرات جديدة، حتى استقرت فقرات الاستبانة الأولى على (45) فقرة بعد أن أخذت شكلها النهائي كما ورد في الملحق (3).

ثبات أداة الدراسة الأولى:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة الأولى قامت الباحثة باستخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) بتطبيق الأداة على عينة مكونة من (15) مديراً ومديرة من خارج عينة الدراسة، وبعد مرور أسبوعين تم إعادة التطبيق على العينة نفسها، ومن ثم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين البيانات التي تم تجميعها لمرتي التطبيق، وأشارت قيمة معامل الارتباط إلى أن الأداة تتمتع بدرجة ثبات عالية، إذ بلغ معامل الثبات (0.94). وتعد هذه القيمة لمعامل الثبات مقبولة في الأبحاث التربوية والنفسية.

2- أداة تحديد مستوى الإبداع الإداري

تم بناء استبانة الدراسة الثانية لقياس مستوى الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة من وجهة نظر المعلمين، إذ قامت الباحثة بالاستعانة بالأدب النظري الخاص بموضوع الدراسة والرسائل والأطروحات، فقد استعانت بدراسة كل من خطاطبة (2002)، والحوامدة (2003)، والمعاني (1990)، والحوالدة (2005)، في تطوير أداة الدراسة الحالية للإبداع الإداري.

وقد تضمنت الاستبانة الثانية (25) فقرة يُفترض أنها تمثل الإبداع الإداري، وأعطى لكل فقرة وزن متدرج وفق سلم ليكرت الخماسي لتقدير مستوى قياس الإبداع الإداري (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة). وممثل رقمياً على الترتيب (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي. وغطت هذه الفقرات أداة الإبداع الإداري، والملحق (2) يوضح الاستبانة بصيغتها الأولية.

صدق أداة الدراسة الثانية:

تم التأكد من صدق محتوى أداة الدراسة الثانية، بما تضمنته من فقرات من خلال عرضها على (12) محكماً من المختصين في تكنولوجيا المعلومات والإدارة التربوية وذوي الخبرة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة عمان العربية للدراسات العليا، والملحق (5) يوضح ذلك.

وقد طلب من المحكمين إبداء الرأي في صلاحية فقرات أداة الدراسة وانتمائها إلى المجال الذي وضعت له، وإجراء أية تعديلات ملائمة تخدم الدراسة.

وبعد الاطلاع على اقتراحات وملاحظات المحكمين اعتمدت الباحثة الفقرات التي نالت نسبة اتفاق بين المحكمين (80%) فأكثر، تم تعديل الصياغة اللغوية لبعض الفقرات، وتم استبعاد جميع الفقرات التي اتفق على عدم صلاحيتها من قبل الخبراء والمحكمين، حيث تم حذف (4) فقرات التي لم تكن ممثلة تماماً لموضوع الدراسة وإضافة (4) فقرات جديدة، حتى استقرت فقرات الاستبانة الثانية على (25) فقرة بعد أن أخذت شكلها النهائي، كما ورد في الملحق (4).

ثبات أداة الدراسة الثانية:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة الثانية (أداة الإبداع الإداري) قامت الباحثة باستخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) بتطبيق الأداة على عينة مكونة من (15) معلماً ومعلمة من خارج عينة الدراسة، وبعد مرور أسبوعين تم إعادة التطبيق على العينة نفسها، ومن ثم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين البيانات التي تم تجميعها لمربي التطبيق، وأشارت قيمة معامل الارتباط إلى أن الأداة تتمتع بدرجة ثبات عالية، إذ بلغ معامل الثبات (0.89). وهذه القيمة تعد مقبولة في البحوث التربوية والنفسية. إجراءات تطبيق الدراسة:

بعد التحقق من صدق أداتي الدراسة وثباتهما، وأخذ الموافقة الرسمية لتطبيق الدراسة والملحق (6) يوضح ذلك، تم تحديد المدارس المشمولة بالدراسة، ثم قامت الباحثة بتوزيع الاستبانات على أفراد عينة الدراسة بنفسها، وطلبت منهم تعبئة الاستبانة بدقة وموضوعية، وذلك بوضع إشارة (✓) في المكان المناسب لكل فقرة.

وقد أكدت الباحثة للمستجيبين المشمولين في الدراسة، أن إجاباتهم سوف تعامل بسرية تامة، وأنها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط، وتم إعطاء المستجيبين فرصة كافية للإجابة، واستغرق زمن توزيع الاستبانة وجمعها 15 يوماً، وكانت نسبة الاسترجاع (76%) من إجابات المديرين. إذ بلغ عدد الاستبانات المسترجعة (53) استبانة. وكانت نسبة الاسترجاع من إجابات المعلمين والمعلمات (67%)، إذ بلغ عدد الاستبانات المسترجعة (140) استبانة، وتم تفرغ الاستبانات المسترجعة لكل من المديرين والمعلمين في نموذج خاص بالحاسوب مهيداً للقيام بالمعالجة الإحصائية.

وصممت الاستجابة على الفقرات وفق سلم ليكرت الخماسي ليعطي وزناً مدرجاً للبدائل. (بدرجة كبيرة جداً) وخصصت له خمس علامات تمثل أعلى درجة، وأربع علامات للإجابة (بدرجة كبيرة)، وثلاث علامات للإجابة (بدرجة متوسطة)، وعلامتان للإجابة (بدرجة قليلة)، وعلامة واحدة للإجابة (بدرجة قليلة جداً) وهي تمثل أدنى درجة.

وجرى تقسيم مستوى ممارسة تكنولوجيا المعلومات ومستوى ممارسة الإبداع الإداري إلى ثلاثة مستويات: (مرتفع، متوسط، منخفض) بالاعتماد على فئات الأداة الأربع وهي (1-1.99)، (2-2.99)، (3-3.99)، (4-5). بتقسيم عدد الفئات على عدد البدائل الخمسة (بدرجة كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً) وبطريقة حسابية: $(0.8=5\div 4)$ تكون المستويات الثلاث كالتالي: مستوى منخفض (1-أقل من 2.6) ومستوى متوسط (2.6-إلى أقل من 3.4) ومستوى مرتفع (3.4-5). ويمكن توضيح التقسيم لهذه المستويات كالتالي:

$$2.6=0.8+0.8+1$$

$$3.4=0.8+2.6$$

$$5=0.8+0.8+3.4$$

متغيرات الدراسة:

أ- المتغير المستقل:

درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن لتكنولوجيا المعلومات.

ب - المتغيرات المستقلة (الوسيلة): الخصائص الشخصية والوظيفية:

1-الجنس

2-المؤهل العلمي

3- الخبرة

ج - المتغير التابع: مستوى الإبداع الإداري.

المعالجة الإحصائية

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها، قامت الباحثة باستخدام الإجراءات الإحصائية الآتية:

1. للإجابة عن السؤالين الأول والثاني تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

2. للإجابة عن السؤال الثالث تم استخدام معامل ارتباط بيرسون.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

يتضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة بعد أن تمت معالجتها إحصائياً طبقاً لأسئلة الدراسة على

النحو الآتي:

نتائج السؤال الأول: ما درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن لتكنولوجيا المعلومات من

وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الأداة

كما هو مبين في الجدول (3).

جدول (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ورتب الفقرات ودرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية

الخاصة في الأردن لتكنولوجيا المعلومات مرتبة تنازلياً

الرقم	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الممارسة
15	استخدم الحاسوب في تخزين أرقام الهواتف وعناوين الجهات ذات العلاقة بالمدرسة	4.08	0.78	1	مرتفعة
16	أجيب على الرسائل التي تصل عبر الشبكة الإلكترونية	4.04	0.76	2	مرتفعة
17	أحصل على البيانات والمعلومات عبر تكنولوجيا المعلومات المعتمدة في المدرسة	4.02	0.60	3	مرتفعة
18	أشجع الكادر الإداري في المدرسة على استخدام تكنولوجيا المعلومات في أداء وظائفهم الإدارية	3.96	0.90	4	مرتفعة
26	أشجع العاملين معي على الالتحاق بدورات تدريبية تطويرية في مجال تكنولوجيا المعلومات	3.94	0.82	5	مرتفعة
20	تعزز تطبيقات تكنولوجيا المعلومات زيادة خبرات العاملين الفنية في الأداء	3.92	0.76	6	مرتفعة
38	أستخدم نظام العرض التقديمي في المحاضرات والندوات داخل المدرسة	3.91	0.57	7	مرتفعة

الرقم	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الممارسة
14	أستخدم الحاسوب في تخزين المعلومات واسترجاعها من خلال قواعد البيانات	3.89	0.80	8	مرتفعة
19	أتمكن من اتخاذ قرارات حاسمة بسرعة لما توفره تكنولوجيا المعلومات من معلومات دقيقة	3.89	0.70	8	مرتفعة
25	أستخدم تكنولوجيا المعلومات لما تتميز به من الحماية على سرية المعلومات	3.87	0.88	10	مرتفعة
21	يسهم استخدام تكنولوجيا المعلومات في الإدارة المدرسية في تقليل الوقت اللازم لإنجاز المهام المطلوبة	3.83	0.61	11	مرتفعة
11	أستخدم شبكة الإنترنت لتحقيق الاتصالات مع الأطراف ذات العلاقة بالمدرسة	3.81	0.88	12	مرتفعة
27	تساعد المعلومات التي توفرها تكنولوجيا المعلومات في اتخاذ القرارات الإدارية	3.79	0.53	13	مرتفعة
39	أوظف تكنولوجيا الوسائط المتعددة من صوت وصورة وحركة في عرض المحاضرات	3.79	0.79	13	مرتفعة
44	أستخدم الشبكة الإلكترونية داخل المدرسة في عرض التعميمات والنشرات اليومية الصادرة من الإدارة	3.77	0.64	15	مرتفعة
22	استخدام تكنولوجيا المعلومات يؤدي إلى تحسين مخرجات العملية الإدارية	3.75	0.73	16	مرتفعة
9	جميع موجودات المدرسة محوسبة على أجهزة الحاسوب	3.74	0.52	17	مرتفعة
10	أستخدم البريد الإلكتروني في تبادل المعلومات الخاصة بالمدرسة مع الإدارات التعليمية العليا	3.74	1.31	17	مرتفعة
24	استخدام تكنولوجيا المعلومات تعزز مهارات الإبداع والتميز لدي	3.72	0.79	19	مرتفعة
41	أستخدم نظام العرض التقديمي عند تنفيذ الدورات التدريبية للمعلمين	3.70	0.99	20	مرتفعة
13	استخدم الحاسوب للوصول على المراجع التي أستفيد منها في إجراء البحوث التربوية	3.66	0.92	21	مرتفعة
31	أعمل على استخدام نظام معالجة النصوص بإنشاء نشرات توضيحية خاصة بالمدرسة	3.66	0.71	21	مرتفعة
45	أحرص على تقليل استخدام الورق في المراسلات اليومية وذلك باستخدام الشبكة الإلكترونية داخل المدرسة	3.66	0.73	23	مرتفعة

مرتفعة	24	0.88	3.62	أوفر أجهزة الحاسوب اللازمة لأداء الأعمال الإدارية	3
مرتفعة	24	0.66	3.62	أطلع على آخر التطورات في مجال الإدارة التربوية الحديثة عبر شبكة الإنترنت	12
مرتفعة	26	0.69	3.60	أقوم بحوسبة علامات الطلبة دوماً	6
مرتفعة	26	0.72	3.60	أعمل على حفظ البيانات بأشرطة ووسائل خارجية خوفاً من تلفها	29
درجة الممارسة	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	نص الفقرة	الرقم
مرتفعة	26	0.79	3.60	أستخدم نظام معالجة النصوص لإنشاء المستندات وتنسيقها	30
مرتفعة	26	0.79	3.60	أحرص على توفير شبكة اتصال الإلكترونية داخلية في المدرسة للتواصل مع العاملين في المدرسة	43
مرتفعة	30	0.75	3.58	أقوم على تشجيع المعلمين في المدرسة باستخدام الحاسوب في دروسهم اليومية	28
مرتفعة	30	0.93	3.58	أقوم بتصميم الرسومات التوضيحية للمدرسة باستخدام نظام العرض التلقائي	40
مرتفعة	32	1.25	3.55	أبلغ أولياء أمور الطلبة بكل المستجدات عن أبنائهم باستخدام وسائل الاتصال الإلكتروني	7
مرتفعة	33	0.91	3.53	أستخدم الشبكة الإلكترونية لتبادل الرسائل والرد على الاستفسارات والتساؤلات	42
مرتفعة	34	0.85	3.49	أستخدم نظام الجداول الإلكترونية للقيام بالعمليات الحسابية وإنشاء الرسوم البيانية	32
مرتفعة	35	0.97	3.47	أستخدم نظام قواعد البيانات لإنشاء السجلات المدرسية للطلبة	36
مرتفعة	36	0.96	3.45	أستخدم نظام قواعد البيانات لإعداد ملفات خاصة المعلمين	37
مرتفعة	37	0.93	3.43	أستخدم نظام الجداول البيانية لأعداد تخطيطاً بيانياً يمثل أعداد الطلبة	33
متوسطة	38	1.04	3.38	أستخدم نظام الجداول البيانية لتحليل النتائج المدرسية	34
متوسطة	39	0.88	3.34	أستخدم تكنولوجيا المعلومات لتقييم أداء العاملين	23
متوسطة	40	1.00	3.32	أستخدم نظام قواعد البيانات لحفظ البيانات والمعلومات الخاصة بالمدرسة في صورة قواعد بيانات	35

1	أمتلك مهارات في استخدام الحاسوب كوسيلة حديثة لإنجاز الأعمال الإدارية	3.26	1.08	41	متوسطة
4	أستطيع حوسبة البيانات ومعالجتها	3.23	0.78	42	متوسطة
8	أشرف على خطط المعلمين الفصلية والسنوية عن طريق البريد الإلكتروني	3.17	0.98	43	متوسطة
5	أقوم بإعداد الجداول المدرسية من خلال استخدام الحاسوب	3.13	1.04	44	متوسطة
2	أفضل الطرق الكتابية التقليدية عن استخدام تكنولوجيا المعلومات في أداء الأعمال الإدارية	2.64	0.88	45	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.65	0.49		مرتفعة

يتبين من الجدول (3) أن المتوسط الحسابي لفقرات تكنولوجيا المعلومات تراوح بين

(2.64-4.08)، إذ حصلت الفقرة الخامسة عشرة التي نصها "أستخدم الحاسوب في تخزين أرقام الهواتف وعناوين الجهات ذات العلاقة بالمدرسة" على الرتبة الأولى بدرجة ممارسة مرتفعة، إذ بلغ متوسطها الحسابي (4.08) وانحرافها المعياري (0.78). وحصلت الفقرة السادسة عشرة التي نصها "أجيب على الرسائل التي تصل عبر الشبكة الالكترونية" على الرتبة الثانية بدرجة ممارسة مرتفعة، إذ بلغ متوسطها الحسابي (4.04) وانحراف معياري (0.76). وحصلت الفقرة الخامسة التي تنص على "أقوم بإعداد الجداول المدرسية من خلال استخدام الحاسوب" على الرتبة الأربعة والأربعين قبل الأخيرة بدرجة ممارسة متوسطة، إذ بلغ متوسطها الحسابي (3.13) وانحراف معياري (1.04). وجاء في الرتبة الأخيرة الفقرة الثانية والتي تنص على "أفضل الطرق الكتابية التقليدية عن استخدام تكنولوجيا المعلومات في أداء الأعمال الإدارية"، بدرجة ممارسة متوسطة وبمتوسط حسابي (2.64) وانحراف معياري (0.88).

أما المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للأداة فقط بلغ (3.65) وانحراف معياري (0.45) الأمر الذي يشير إلى أن درجة ممارسة استخدام تكنولوجيا المعلومات لدى مديري ومديرات المدارس الخاصة في محافظة عمان كانت مرتفعة.

نتائج السؤال الثاني: ما مستوى الإبداع الإداري لمديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن من وجهة نظر المعلمين والمعلمات؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ورتب الفقرات ومستوى الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن من وجهة نظر المعلمين والمعلمات،

كما هو موضح في الجدول (4).

جدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ومستوى الإبداع الإداري لمديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن من وجهة نظر المعلمين والمعلمات

الرقم	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى الإبداع
14	يملك المدير قدرة على التعامل مع الأفراد	3.96	0.99	1	مرتفع
19	يتصف مدير المدرسة بالقدرة على التكيف مع المواقف الجديدة	3.94	0.83	2	مرتفع
18	يتصف مدير المدرسة بالرغبة في التجديد	3.92	0.94	3	مرتفع
17	يتصف المدير بالمرونة في التعامل مع المواقف المختلفة	3.84	0.94	4	مرتفع
8	تشجع إدارة المدرسة على تفعيل طرق جديدة في العمل	3.79	0.95	5	مرتفع
12	يتصف المدير بالبصيرة نحو المشكلات المدرسية	3.79	1.15	5	مرتفع
16	يتصف المدير بالجرأة في إبداء الآراء والمقترحات المتعلقة بالعملية التربوية	3.79	0.86	5	مرتفع
13	هناك ثقة بالذات وبالآخرين من قبل المدير	3.77	1.06	8	مرتفع
20	يتطلع المدير دائماً نحو التطوير	3.76	0.90	9	مرتفع
7	تشجع إدارة المدرسة على التغيير في طرق إنجاز الأعمال	3.74	0.82	10	مرتفع
15	يملك المدير قدرة على التغيير	3.69	0.91	11	مرتفع
24	يشجع المدير المعلمين على حل المشكلات التي تواجههم بطريقة إبداعية	3.69	0.91	11	مرتفع
22	يتصف سلوك المدير بتشجيع تبادل الرأي	3.66	1.01	13	مرتفع
21	يتصف سلوك المدير بالتلقائية والعفوية	3.63	0.96	14	مرتفع
25	المناخ السائد في المدرسة يشجع على تنمية القدرات الإبداعية	3.61	0.97	15	مرتفع
23	يتصف سلوك المدير بتشجيع النقد الذاتي	3.56	1.00	16	مرتفع
1	تنتبه إدارة المدرسة للميزات الإبداعية لدى منتسبيها (معلمين، قائمين بالأعمال الإدارية)	3.54	1.05	17	مرتفع

9	تبدي إدارة المدرسة اهتماماً تجاه العمل المنجز من قبل العاملين	3.52	0.94	18	مرتفع
3	تكافئ إدارة المدرسة المبدعين (معلمين, قائمين بالأعمال الإدارية)	3.39	1.17	19	متوسط
11	لدى إدارة المدرسة وضوح رؤيا تجاه ما يجب القيام به	3.27	1.12	20	متوسط
2	تشجع إدارة المدرسة منتسبيها على تجريب الأفكار الإبداعية	3.24	1.12	21	متوسط
4	توفر إدارة المدرسة ظروف العمل التي تساعد على توليد الأفكار الإبداعية لدى منتسبيها	3.24	1.20	21	متوسط
6	تشكل ندرة المعلومات عائقاً أمام تبني الأفكار الإبداعية الجديدة	3.22	1.29	23	متوسط
10	لا تشجع إدارة المدرسة الأفكار الجديدة في مجال التغيير للوضع الحالي للمدرسة	3.14	1.13	24	متوسط
5	تقدم إدارة المدرسة المميزات اللازمة لأفرادها المبدعين	3.10	1.19	25	متوسط
	المتوسط العام	3.59	0.65		مرتفع

يتبين من الجدول (4) أن المتوسط الحسابي لفقرات الإبداع الإداري تراوح بين (3.10-3.96)، حيث

حصلت الفقرة الرابعة عشرة التي تنص على: "يمتلك المدير قدرة على التعامل مع الأفراد" على الرتبة الأولى بمستوى مرتفع، إذ بلغ متوسطها الحسابي (3.96) بانحراف معياري (0.99). وجاءت بالمرتبة الثانية بمستوى مرتفع الفقرة التاسعة عشرة التي تنص على "يتصف مدير المدرسة بالقدرة على التكيف مع المواقف الجديدة" بمتوسط حسابي (3.94) وإنحراف معياري (0.83). في حين جاءت الفقرة العاشرة التي تنص على "لا تشجع إدارة المدرسة الأفكار الجديدة في مجال التغيير للوضع الحالي للمدرسة"، بالمرتبة الرابعة والعشرين قبل الأخيرة، بمستوى متوسط، إذ بلغ متوسطها الحسابي (3.14) وانحرافها المعياري (1.13). أما الرتبة الأخيرة فقد حصلت عليها الفقرة الخامسة التي تنص على "تقدم إدارة المدرسة المميزات اللازمة لأفرادها المبدعين"، إذ بلغ متوسطها الحسابي (3.10) بانحراف معياري (1.19) وبمستوى متوسط. أما المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للأداة فقد بلغ (3.59) بانحراف معياري (0.65) الأمر الذي يشير إلى أن مستوى الإبداع الإداري لمديري المدارس الخاصة كان مرتفعاً.

نتائج السؤال الثالث: هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن لتكنولوجيا المعلومات من وجهة نظرهم ومستوى إبداعهم الإداري من وجهة نظر معلمهم؟

للإجابة عن هذا السؤال استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين درجة ممارسة تكنولوجيا المعلومات والإبداع الإداري لمديري المدارس الثانوية الخاصة في عمان وقد بلغت قيمة معامل الارتباط (0.31) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$. وتشير هذه النتيجة إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين المتغير الأول "درجة ممارسة تكنولوجيا المعلومات" والمتغير الثاني "مستوى الإبداع الإداري".

نتائج السؤال الرابع: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن لتكنولوجيا المعلومات تعزى إلى متغيرات: الجنس والخبرة والمؤهل العلمي؟

1. الجنس:

للإجابة عن هذا السؤال فيما يتعلق بمتغير الجنس فقد تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والقيمة التائية لأفراد العينة من المديرين والمديرات والجدول (5) يوضح ذلك:

جدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت) لدرجة ممارسة المديرين والمديرات لتكنولوجيا المعلومات وفق متغير الجنس

المتغير	عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
مدير	21	3.60	0.508	0.53-	0.60
مديرة	32	3.68	0.474		

يبين الجدول (5) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ≤ 0.05

α بين درجة ممارسة المديرين ودرجة ممارسة المديرات لتكنولوجيا المعلومات،

إذ بلغ المتوسط الحسابي لدرجة ممارسة المديرين لتكنولوجيا المعلومات (3.60) بانحراف معياري (0.51)، وبلغ المتوسط الحسابي لدرجة ممارسة المديرات لتكنولوجيا المعلومات (3.68) بانحراف معياري (0.47). وبتطبيق الاختبار التائي بلغت القيمة التائية (-0.53)، وهي ليست ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

2. المؤهل العلمي:

للإجابة عن الفروق فيما يتعلق بمتغير المؤهل العلمي فقد تم استخراج المتوسطات والانحرافات المعيارية والجدول (6) يوضح ذلك.

جدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة استخدام تكنولوجيا المعلومات وفق متغير المؤهل العلمي لأفراد العينة من المديرين والمديرات

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفئات
0.56	3.40	بكالوريوس
0.25	3.73	دبلوم عال
0.46	3.92	ماجستير فما فوق

يبين الجدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المديرين والمديرات على أداة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي، إذ بلغ المتوسط الحسابي لحملة البكالوريوس (3.40) بانحراف معياري (0.56)، بينما بلغ المتوسط الحسابي لحملة الدبلوم العالي (3.73) بانحراف معياري (0.25)، وبلغ المتوسط الحسابي لفئة ماجستير فما فوق (3.92) بانحراف معياري (0.46).

وللكشف عن الفروق بين المتوسطات في درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن لتكنولوجيا المعلومات وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، كما هو مبين في الجدول (7).

جدول (7)

تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لفحص الفروق في درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن لتكنولوجيا المعلومات وفق متغير المؤهل العلمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	2.426	2	1.213	6.19	0.01
داخل المجموعات	9.792	50	0.196		
المجموع	12.218	52			

يبين الجدول (7) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.01)$ في درجة ممارسة المديرين والمديرات لتكنولوجيا المعلومات وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، إذ بلغت قيمة ف (6.19). ولمعرفة مصادر الفروق في متغير المؤهل العلمي تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffee) للمقارنات البعدية، كما هو مبين في الجدول (8).

جدول (8)

نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لفحص الفروق في درجة ممارسة تكنولوجيا المعلومات وفق متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي (أ)	المؤهل العلمي (ب)	متوسط الفرق (أ - ب)	مستوى الدلالة
بكالوريوس	دبلوم عال	0.34-	0.06
	ماجستير فما فوق	0.52-	0.01
دبلوم عال	ماجستير فما فوق	0.19-	0.16

أظهرت نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية وجود فروق دالة إحصائية في درجة استخدام تكنولوجيا المعلومات بين حملة الماجستير فما فوق وحملة البكالوريوس، ذلك لصالح حملة درجة الماجستير.

ثالثاً: الخبرة العملية:

للإجابة عن الفروق فيما يتعلق بمتغير الخبرة العملية فقد تم استخراج المتوسطات والانحرافات المعيارية والجدول (9) يوضح ذلك.

جدول (9)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجة استخدام تكنولوجيا المعلومات وفق متغير الخبرة العملية لأفراد العينة من المديرين والمديرات

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفئات
0.47	3.47	5 سنوات فأقل
0.27	3.77	6-10 سنوات
0.51	3.91	11-15 سنة
0.53	3.31	16 سنة فأكثر

يبين الجدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المديرين والمديرات على أداة الدراسة حسب متغير الخبرة العملية، إذ بلغ المتوسط الحسابي لفئة (5 سنوات فأقل) (3.47) بانحراف معياري (0.47)، بينما بلغ المتوسط الحسابي لفئة (6-10 سنوات) (3.77) بانحراف معياري (0.27)، وبلغ المتوسط الحسابي لفئة (11-15 سنة) (3.91) بانحراف معياري (0.51)، وبلغ المتوسط الحسابي لفئة (16 سنة فأكثر) (3.31) بانحراف معياري (0.53).

وللكشف عن الفروق بين المتوسطات في درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن لتكنولوجيا المعلومات وفقاً لمتغير الخبرة العملية، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، كما هو مبين في الجدول (10).

جدول (10)

تحليل التباين الأحادي لفحص الفروق في درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن لتكنولوجيا المعلومات وفق متغير الخبرة العملية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	2.954	3	0.985	5.21	0.01
داخل المجموعات	9.264	49	0.189		
المجموع	12.218	52			

يبين الجدول (10) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.01)$ في درجة ممارسة المديرين والمديرات لتكنولوجيا المعلومات وفقاً لمتغير الخبرة العملية، فقد بلغت قيمة ف (5.21). ولمعرفة مصادر الفروق في متغير الخبرة العملية تم استخدام اختبار شيفيه للمقارنات البعدية، كما هو مبين في الجدول (11).

جدول (11)

نتائج اختبار شيفيه لفحص الفروق في درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن لتكنولوجيا المعلومات وفق مستويات الخبرة العملية

الخبرة العملية (أ)	الخبرة العملية (ب)	متوسط الفرق (أ - ب)	مستوى الدلالة
5 سنوات فأقل	10-6 سنوات	0.30-	0.54
	15-11 سنة	0.44-	0.25
	16 سنة فأكثر	0.16	0.91
10-6 سنوات	15-11 سنة	0.14-	0.84

0.04	0.46	16 سنة فأكثر	
0.01	0.60	16 سنة فأكثر	15-11 سنة

يتضح من الجدول (11) أن الفروق في درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن لتكنولوجيا المعلومات كانت بين المديرين ذوي الخبرة (6 - 10 سنوات)، والمديرين من أصحاب الخبرة (16 سنة أكثر) لصالح المديرين من فئة الخبرة (6 - 10 سنوات).
كما أظهرت نتائج الاختبار أن اتجاهات الفروق في فئات الخبرة كانت بين فئة (11 - 15 سنة) وبين (16 سنة فأكثر) لصالح المديرين من أصحاب الخبرة (11 - 15 سنة).

نتائج السؤال الخامس: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإبداع الإداري لمديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن من وجهة نظر المعلمين تعزى إلى متغيرات: الجنس والخبرة والمؤهل العلمي؟
أولاً: الجنس:

للإجابة على هذا السؤال فيما يتعلق بمتغير الجنس، تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والقيمة التائية حسب الجنس لأفراد العينة من المعلمين والمعلمات والجدول (12) يوضح ذلك:

جدول (12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت) لمستوى الإبداع لمديري المدارس الثانوية الخاصة من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير الجنس

المتغير	عدد أفراد العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	مستوى الدلالة
ذكر	64	3.68	0.71	1.50	0.14
أنثى	76	3.52	0.60		

يبين الجدول (12) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ في مستوى الإبداع الإداري لمديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير الجنس، إذ بلغ المتوسط الحسابي لمستوى الإبداع لمديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن من وجهة نظر المعلمين (3.68) بانحراف معياري (0.71)،

وبلغ المتوسط الحسابي من وجهة نظر المعلمات (3.52) بانحراف معياري (0.60)، وقد بلغت القيمة التائية (1.50).

ثانياً: المؤهل العلمي:

للإجابة عن الفروق فيما يتعلق بمتغير المؤهل العلمي فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، كما وضح في الجدول (13).

جدول (13)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لمستوى ممارسة الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن وفق متغير المؤهل العلمي لأفراد العينة من المعلمين والمعلمات

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفئات
0.65	3.62	بكالوريوس
0.69	3.46	دبلوم عال
0.62	3.64	دراسات عليا

يبين الجدول (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المعلمين على أداة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي، إذ بلغ المتوسط الحسابي لحملة البكالوريوس (3.62) بانحراف معياري (0.65)، بينما بلغ المتوسط الحسابي لحملة الدبلوم العالي (3.46) بانحراف معياري (0.69)، وبلغ المتوسط الحسابي لفئة الدراسات العليا (3.64) بانحراف معياري (0.62).

وللكشف عن الفروق بين المتوسطات في مستوى الإبداع الإداري لدى معلمي المدارس الثانوية الخاصة في الأردن من وجهة نظر المعلمين وفقاً لأثر متغير المؤهل العلمي، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، كما هو مبين في الجدول (14).

جدول (14)

تحليل التباين الأحادي لمستوى الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	0.530	2	0.265	0.62	0.54
داخل المجموعات	58.268	137	0.425		
المجموع الكلي	58.798	139			

يظهر من الجدول (14) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$

في مستوى الإبداع الإداري لمديري المدارس الثانوية الخاصة من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير المؤهل العلمي، إذ بلغت قيمة ف (0.62).

ثالثاً: الخبرة العملية:

للإجابة عن الفروق بما يتعلق بمتغير الخبرة العملية، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والجدول (15) يوضح ذلك.

جدول (15)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لمستوى الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن من وجهة نظر المعلمين وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفئات
0.46	3.54	5 سنوات فأقل
0.68	3.50	6-10 سنوات

0.69	3.67	15-11 سنة
0.69	3.75	16 سنة فأكثر

يشير الجدول (15) إلى وجود فروق بين المتوسطات الحسابية لمستوى الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن من وجهة نظر المعلمين، تعزى لمتغير الخبرة العملية، ولمعرفة دلالات الفروق ما بين المتوسطات، أستخدم تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA). والجدول (16) يوضح ذلك.

جدول (16)

نتائج تحليل التباين الأحادي لفحص الفروق في مستوى الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن من وجهة نظر المعلمين وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	1.350	3	0.450	1.07	0.37
داخل المجموعات	57.448	136	0.422		
المجموع	58.798	139			

يظهر من الجدول (16) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)

في مستوى الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن من وجهة نظر المعلمين لأثر متغير الخبرة العملية، إذ بلغت قيمة ف (1.07).

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

يتناول هذا الفصل مناقشة النتائج التي تم التوصل إليها ، كما يتضمن عرضاً للتوصيات المقترحة في

ضوء نتائج الدراسة، على النحو التالي:

- مناقشة نتائج السؤال الأول:

ما درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن لتكنولوجيا المعلومات من وجهة نظرهم؟
للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وقد أظهرت نتائج الدراسة في الجدول (3) أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن لتكنولوجيا المعلومات جاءت مرتفعة من وجهة نظرهم.

وقد يعزى ذلك إلى أهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات في توفير الجهد والدقة والموثوقية في المعلومات، وتوصيلها بسرعة عن طريق استخدام شبكات الاتصال، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة العلوانة (2001)، وربما يعود السبب في هذا الاختلاف إلى أن هذه الدراسة طبقت على المديرين في المدارس الثانوية الخاصة في الأردن بينما دراسة العلوانة طبقت على موظفي وموظفات في مركز وزارة التربية والتعليم الأردنية، وقد يعزى سبب ارتفاع درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة لتكنولوجيا المعلومات لمعرفتهم بأهمية استخدام هذه التقنية الحديثة وفائدتها في خدمة العملية التعليمية. وكذلك إدراكهم بأنها باتت أمراً لا بد منه لرفع مستوى الأداء الإداري لديهم.

ويتضح من الجدول (3) أن الفقرة (15) التي تنص على "أستخدم الحاسوب في تخزين أرقام الهواتف وعناوين الجهات ذات العلاقة بالمدرسة" حصلت على أعلى متوسط حسابي بلغ (4.80)، مما يشير إلى حرص المديرين على استخدام الحاسوب في تخزين المعلومات المهمة، واسترجاعها في الوقت المناسب، ويمكن أن يعد ذلك مؤشراً على أن المديرين ينظرون إلى أهمية التعامل مع هذه التكنولوجيا، فأولوها الأهمية في تخزين كل المعلومات التي لها علاقة بالجهات المرتبطة بصورة مباشرة بإدارة المدرسة.

أما الفقرة (16) التي تنص على "أجيب على الرسائل التي تصل عبر الشبكة الالكترونية" فقد

حصلت على متوسط حسابي بلغ (4.04).

مما يشير إلى درجة ممارسة مرتفعة نحو استخدام تكنولوجيا المعلومات، وقد تعزى هذه النتيجة إلى امتلاك المديرين لمهارات الحاسوب، وإدراكهم لأهمية التعامل مع الإنترنت والبريد الإلكتروني في العمل الإداري التربوي، لما توفره هذه الخدمة من سرعة متناهية في إرسال الرسائل واستلامها، إضافة إلى قلة التكلفة مقارنة مع سرعة الاتصال ودقته.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة المومني (2004) التي أظهرت اتجاهات إيجابية نحو استخدام الإنترنت والبريد الإلكتروني في العمل الإداري التربوي في المدارس الأردنية العامة، لما توفره هذه الخدمة من إمكانية اتصال عالية في أي وقت بالإدارات التربوية العليا، وكذلك استخدامه لمتابعة التجارب العالمية والمحلية المتميزة في مجال الإدارة التربوية.

أما الفقرة (5) التي تنص على "أقوم بإعداد الجداول المدرسية من خلال استخدام الحاسوب" وهي الرتبة الرابعة والأربعين وقبل الأخيرة، حصلت على متوسط حسابي مقداره (3.13)، وهي متوسطة من حيث ترتيبها مع باقي الفقرات التي تشير إلى ضعف المديرين في استخدام بعض البرامج التي تعد مهمة للعمل الإداري، وقد يعود السبب في ذلك إلى عدم تفرغ المديرين لإشراكهم في دورات تطويرية لمهاراتهم الحاسوبية، أو بسبب اعتماد المديرين على الموظفين الموجودين ضمن الكادر الإداري.

وجاء في الرتبة الأخيرة الفقرة (2) التي تنص على "أفضل الطرق الكتابية التقليدية عن استخدام تكنولوجيا المعلومات في أداء الأعمال الإدارية" حصلت على متوسط حسابي بلغ (2.64)، وهي درجة ممارسة متوسطة، وقد يعزى ذلك إلى قناعة مديري المدارس الثانوية الخاصة بأهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات في العمل الإداري التربوي، كونه لابد لمدير المدرسة الثانوية الخاصة من امتلاك هذه المهارة لمواكبة مستجدات العصر الحديث من خلال رفضه للطرق الإدارية التقليدية، واستخدام التكنولوجيا بشكل فاعل تماشياً مع المتطلبات المعاصرة، فضلاً عن رغبة هؤلاء المديرين بالحصول على المزيد من المعرفة والمعلومات ذات العلاقة بعملهم ليتمكنوا من الارتقاء بمستوى مؤسساتهم التربوية. أما المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للأداة فقط بلغ (3.65) وانحراف معياري (0.45)، الأمر الذي يشير إلى درجة ممارسة مديري ومديرات المدارس الثانوية الخاصة لتكنولوجيا المعلومات كانت مرتفعة.

- مناقشة نتائج السؤال الثاني:

ما مستوى الإبداع الإداري لمديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن من وجهة نظر المعلمين والمعلمات؟
للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية

والانحرافات المعيارية وقد أشارت نتائج الدراسة في الجدول (4) إلى أن مستوى الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن من وجهة نظر المعلمين كان مرتفعاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للأداة (3.59) بانحراف معياري (0.55)، وقد يعزى ذلك إلى أن المعلمين يرون أن المديرين يؤمنون بضرورة الإبداع للارتقاء بمستوى الأداء والتميز عن الآخرين، وذلك من خلال تشجيع الأفكار الخلاقة ودعم المبدعين وتوفير المناخ المناسب لتطبيق أفكارهم.

وجاءت الفقرة (14) التي تنص على: "يملك المدير قدرة على التعامل مع الأفراد" في المرتبة الأولى بمستوى مرتفع، حيث حصلت على أعلى متوسط حسابي مقداره (3.96)، بانحراف معياري (0.99) وقد يعزى ذلك إلى إدراك المديرين أهمية العلاقات الإنسانية في أي منظمة لتحقيق أهدافها، ومعرفتهم أن مهمة المدير هي تنسيق جهود هؤلاء الناس، بحيث يعملون معاً لتحقيق الأهداف المنشودة، ولكي يقودهم قيادة فعالة ينبغي له أن يفهم هذه العلاقات، ويعرف كيف ينظم عمل الفريق الذي يعمل معه، ويدرك أن قراراته وتصرفاته تؤثر دائماً في هؤلاء الناس، ولذلك فعليه أن يجد الطرق التي يقيم بها التوازن السليم بين احتياجات هؤلاء الناس واحتياجات العمل، والمزيد من فهم العلاقات الإنسانية سوف يساعده على أن يفعل هذا.

أما الفقرة (19) التي تنص على "يتصف مدير المدرسة بالقدرة على التكيف مع المواقف الجديدة" فقد حصلت على المرتبة الثانية بمستوى مرتفع، إذ بلغ متوسطها الحسابي (3.94) وانحراف معياري (0.83) وقد يعزى ذلك إلى امتلاك المديرين في هذه المدارس أهم عناصر الإبداع، وهي المرونة التي تعني القدرة على إعطاء استجابات متنوعة تتلاءم مع الموقف المحيط.

وتتفق هذه الدراسة مع دراسة كوهن (Cohen, 1999) التي أظهرت ضرورة تركيز المديرين على مساندة العاملين والمشاركة في العمل ودعم أصحاب الأفكار الجديدة والمبدعة.

أما الفقرة (10) التي تنص على "لا تشجع إدارة المدرسة الأفكار الجديدة في مجال التغيير للوضع الحالي للمدرسة" فقد حصلت على الرتبة الرابعة والعشرين وهو مستوى متوسط، إذ بلغ متوسطها الحسابي (3.14) وقد يعزى ذلك إلى إيمان المديرين بضرورة التغيير، ورغبتهم بإدخال أنماط سلوك جديدة ومتنوعة في عملهم الإداري. وإدراكهم للتطورات التقنية السريعة التي تحيط بهم، والأوضاع الاجتماعية المتقلبة، والظروف الاقتصادية المتغيرة التي تنتهي بهم أخيراً للتغيير.

بينما حصلت الفقرة (5) التي تنص على "تقدم إدارة المدرسة المميزات اللازمة لأفرادها المبدعين" على الرتبة الأخيرة بمستوى متوسط، إذ بلغ متوسطها الحسابي (3.10) وانحرافها المعياري (1.19) وقد يعزى ذلك إلى أن المديرين يقدمون الميزات للمبدعين العاملين بدرجة متوسطة، وتختلف هذه الميزة من مدرسة إلى أخرى.

وتتفق هذه الدراسة مع دراسة الحوامدة (2003) التي أظهرت التصورات الإيجابية للمناخ التنظيمي السائد في مديرياتهم ككل، باستثناء مجال التعويضات والمكافآت، إذ كانت هذه التصورات سلبية، على الرغم من أن نتائج مستوى الإبداع الإداري كانت مرتفعة في جميع مجالاته بشكل عام.

- مناقشة نتائج السؤال الثالث:

هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن لتكنولوجيا المعلومات من وجهة نظرهم ومستوى إبداعهم الإداري من وجهة نظر معلمهم؟ أظهرت النتائج أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن لتكنولوجيا المعلومات من وجهة نظرهم، ومستوى إبداعهم الإداري من وجهة نظر معلمهم. وكانت هذه العلاقة الارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ إذ بلغ معامل الارتباط (0.31)، ولعل هذا الارتباط يمكن أن يبرر العلاقة المتبادلة بين تكنولوجيا المعلومات والإبداع الإداري. وقد يعزى ذلك إلى أن المدير الذي يشجع على الإبداع والتغيير في أدائه الإداري يحتاج إلى تكنولوجيا المعلومات لتوفير الجهد والوقت وتحسين الأداء والدقة والسرعة في الاتصال، وقد يعزى أيضاً إلى أن المدير الذي يستخدم تكنولوجيا المعلومات يحتاج إلى إجراء تغيير وتطوير دائمين على التكنولوجيا المستخدمة في مدرسته للتعایش مع التحديات التي تفرضها المستجدات. فكلما ازدادت درجة ممارسة المديرين لتكنولوجيا المعلومات، كان مستوى الإبداع الإداري لديهم أفضل، وهذا يدل على أنه كلما ارتفعت درجة الممارسة لتكنولوجيا المعلومات لدى المديرين، فإن ذلك ينعكس على مستوى إبداعهم الإداري بصورة إيجابية والعكس صحيح. ويمكن أن تعد هذه النتيجة طبيعية لأن المديرين يهتمون باستخدام تكنولوجيا المعلومات في ممارستهم الإدارية لما لها من تأثير هام في مستوى إبداعهم الإداري. وقد يعزى أيضاً إلى أن طبيعة العمل الإداري بصورة عامة تتطلب التطوير والتغيير وإدخال الأفكار المبدعة الجديدة باستمرار للتميز عن أداء الآخرين.

وتساعد تكنولوجيا المعلومات المديرين في تطبيق أفكارهم الإبداعية التي يأملون أن يصلوا إليها في عملهم الإداري.

- مناقشة نتائج السؤال الرابع:

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن لتكنولوجيا المعلومات تعزى إلى متغيرات الجنس، والخبرة، المؤهل العلمي؟

- متغير الجنس:

أظهرت نتائج اختبار (ت) في الجدول (5) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة لتكنولوجيا المعلومات تعزى لمتغير الجنس، وقد يعزى ذلك إلى إدراك المديرين من كلا الجنسين أهمية التكنولوجيا الحديثة في رفع مستوى أدائهم الإداري. وضرورة استخدامها، إذ باتت من أهم مستلزمات الإدارة الناجحة في الوقت الحاضر، وامتغير الجنس لم يكن له أي تأثير في درجة ممارسة تكنولوجيا المعلومات.

- متغير المؤهل العلمي:

أظهرت نتائج تحليل التباين الأحادي لفحص الفروق في درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن لتكنولوجيا المعلومات، وفق متغير المؤهل العلمي الجدول في (7)، وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة لتكنولوجيا المعلومات في الأردن تعزى لمتغير المؤهل العلمي، لصالح حملة درجة الماجستير فما فوق، ويمكن أن يعود السبب في ذلك إلى أن المديرين من حملة الماجستير والدكتوراه يكونون على دراية أكبر، وسعة اطلاع على أهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات في عملهم الإداري، ويرون في أنفسهم الكفاءة في إدخال كل ما هو جديد في مجال عملهم لرفع مستواهم المهني، والارتقاء بمستوى المدرسة التي يقودونها.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من الجرايدة (2001) ومقابلة (2003) إذ أشارت نتائجهما إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لاستخدام تكنولوجيا المعلومات تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

- متغير الخبرة العملية:

أظهرت نتائج تحليل التباين الأحادي لفحص الفروق في درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن لتكنولوجيا المعلومات،

وفق متغير الخبرة العملية في الجدول (10)، وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن لتكنولوجيا المعلومات تعزى لمتغير الخبرة العملية، لصالح من خبرته 10-6 سنوات ولصالح من خبرته 11-15 سنة. يتضح من هذه النتيجة أن المديرين من الفئة 6-10 سنوات خبرة، والمديرين من الفئة 11-15 سنة خبرة، أكثر حيوية ونشاطاً واهتماماً في أداء مهماتهم الإدارية، وأكثر استخداماً لتكنولوجيا المعلومات مقارنة بالمديرين المبتدئين ممن خدمتهم لاتزيد على خمس سنوات، والمديرين ذوي الخدمة الطويلة الذين تزيد خدمتهم على خمس عشرة سنة. فالفئة الأولى تعد فنية مازالت مقبلة على العمل. والفئة الثانية ربما نظرت إلى نفسها على أنها على أبواب التقاعد او ربما كانوا مديريين في مدارس حكومية أحيلوا على التقاعد، وجاءوا للعمل في مدارس خاصة، وهذا يعني أن أعمارهم فوق سن التقاعد، وبذلك ليس من السهل قبولهم التغيير في أسلوب وطريقة تعاملهم، واستخدامهم للتكنولوجيا المعاصرة.

ويمكن رد هذه النتيجة أيضاً إلى أن مدة خدمة هذه الفئة أكسبتهم المعرفة الكافية لأهمية استخدام كل جديد يخدم العملية الإدارية في مدارسهم من أولئك المختلفين عنهم في سنوات الخبرة، وكذلك يكون هؤلاء المديرون من فئة 6-15 سنة، لديهم روح المغامرة والدافعية بنسبة أكبر ممّن هم أقل منهم خبرة، وأكثر منهم خبرة الذين يخشون المجازفة عادة.

وكذلك يمكن أن يعزى إلى أن اشتراك هؤلاء المديرين من ذو الخبرة من 6-10 سنوات و11-15 سنة في العديد من الدورات التدريبية التي كان لها بالغ الأثر في تنمية خبراتهم الإدارية، وتزويدهم بمهارات استخدام تكنولوجيا المعلومات في مجال الإدارة المدرسية والمضي في متابعة كل ما هو جديد ومتطور في هذا المجال.

- مناقشة نتائج السؤال الخامس

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإبداع الإداري لمديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن تعزى إلى متغير الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي؟

- متغير الجنس:

أظهرت نتائج اختبار (ت) لمستوى الإبداع الإداري لمديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن من وجهة نظر معلمهم في الجدول (12)، أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية في مستوى الإبداع الإداري لمديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن من وجهة نظر المعلمين. وقد يعزى ذلك إلى أن المعلمين من كلا الجنسين يرون مديريهم يؤمنون بضرورة الإبداع في عملهم الإداري، وذلك للارتقاء بأدائهم المهني، ولإرضاء المسؤولين في الإدارات العليا، وكذلك لتحقيق الأهداف التربوية الموضوعة للمدرسة من قبل الإدارة. وعلمهم بأن المدير في الوقت الحاضر يعد المحرك الذي يبعث الحيوية في المدرسة، تلك المؤسسة التربوية ذات الأهداف المحددة، التي تكون عادة مرنة قابلة للتكيف مع المواقف المستجدة، كما تشجع الإدارة الحديثة على كل جديد في الفكر والعمل، والمدير الفعال هو القادر على توفير مناخ مناسب للابتكار والإبداع، والقادر على التغلب على الصعاب التي تحول دون إيجاد المناخ الذي يشبع حاجات المعلمين والمتعلمين على حد سواء.

وقد اختلفت هذه الدراسة مع دراسة أبو فارس (1990) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإبداع الإداري، تعزى لمتغير الجنس. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة كل من المعاني (1990) ودراسة القطاونة (2000) إذ أشارت نتائجها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمستوى الإبداع الإداري تعزى لمتغير الجنس.

- متغير المؤهل العلمي:

أظهرت نتائج تحليل التباين الأحادي لمستوى الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن من وجهة نظر المعلمين في الجدول (14)، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإبداع الإداري لمديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن من وجهة نظر المعلمين، تعزى لمتغير المؤهل العلمي. وقد يعزى ذلك إلى أن المديرين ينظرون إلى العمل الإداري باهتمام بالغ، ويحرصون في تطبيق الأفكار الجديدة المبدعة الخلاقة وفق الأهداف المرسومة، وتسيير العمل الإداري بطرق متنوعة وأفكار إبداعية لتخليصهم من رتابة العمل. والإبداع موهبة، يمتلكها الفرد بصورة فطرية أو عن طريق الدورات التدريبية، أو تكون في صلب اختصاصه العلمي، أو الاطلاعات الشخصية لمديري المدارس على تجارب الرائدة في مجال الإدارة التربوية على النطاق العالمي والمحلي، والاستفادة منها وتوظيفها في إداراتهم لتحقيق أهدافهم التربوية التي يبغون الوصول إليها.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة خطاطبة (2002) التي أشارت نتائجها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات لتصورات مديري المدارس العامة في مستوى الإبداع الإداري تعزى إلى متغير المؤهل العلمي.

اختلفت هذه النتيجة مع دراسة أبو فارس (1990) التي أشارت نتائجها إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة الإبداع الإداري تعزى إلى المؤهل العلمي.
- متغير الخبرة العملية:

أظهرت نتائج تحليل التباين الأحادي لفحص الفروق في مستوى الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن من وجهة نظر المعلمين في الجدول (16)، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن، من وجهة نظر المعلمين لأثر متغير الخبرة العملية. باعتبار أن الإبداع هو قدرة يمتلكها المدير تمكنه من استخدام أساليب وطرائق جديدة لمعالجة المواقف والمشكلات، وهذه القدرة هبة الله للإنسان، ولعلاقة للخبرة طالت أم قصرت بذلك، وإن المنظور الحديث في الإدارة يفرض على المديرين ضرورة البحث الواعي المستمر عن مجالات تحسين فعالية أداء منظماتهم، وكفاءتها، وزيادة جودة مخرجاتها بطريقة جديدة ومبتكرة، وأدى التقدم والتطور المستمر في الفكر الإنساني من جهة والتطور والتقدم التكنولوجي من جهة أخرى، إلى زيادة الحس الإبداعي لدى المديرين، ناظرين بعين الاعتبار إلى تأثير تكنولوجيا المعلومات على الأداء الإداري من حيث السرعة والدقة في وصول المعلومات إلى صانعي القرار في الوقت المناسب.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة المعاني (1990) التي أشارت نتائجها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الإبداع الإداري تعزى لمتغير الخبرة العملية.
التوصيات:

بناءً على ما أظهرته الدراسة من نتائج فإن الباحثة توصي بما يلي:

1. أن تقوم مديرية التعليم الخاص بتعزيز وتشجيع استخدام هذه التقنية من خلال عقد الدورات التدريبية التي تزيد من كفاءة المديرين في استخدام تكنولوجيا المعلومات في أداء أعمالهم الإدارية والعمل على التطوير الإبداعي في إدارة مدارسهم.

2. استخدام تكنولوجيا المعلومات في أداء الوظائف الإدارية في مجال العمليات المدرسية كالتخطيط والتنظيم والتقويم والإشراف والرقابة، وذلك لتدريبهم على الطرق الفعالة للتعامل مع تكنولوجيا المعلومات ولزيادة قدراتهم على استخدامها بالشكل الصحيح في كافة أعمال الإدارة.
3. تشجيع المبدعين من قبل الإدارات التعليمية الوسطى والعلية مادياً ومعنوياً.
4. إجراء دراسات مشابهة على مديري التربية والتعليم ورؤساء الأقسام في مديرية التعليم الخاص لكي تكتمل الحلقة بين الإدارة الإجرائية والإدارة الوسطى.
5. التطوير المستمر لإدارات المدارس للأجهزة والمعدات والبرامج الحديثة والاستفادة من ثورة المعلومات والإنترنت، وذلك لزيادة السرعة والدقة في إنجاز المهام والواجبات المطلوبة منها.
6. إجراء دراسة مشابهة لهذه الدراسة على مدارس القطاع الحكومي، وإجراء مقارنة بين المدارس الخاصة والمدارس الحكومية في استخدامها لتكنولوجيا المعلومات في إدارة المدرسة، وعلاقة ذلك بمستوى إبداعهم الإداري.

المراجع:

المراجع العربية:

- أبو رمضان، محمد (2000). تقييم دور نظم المعلومات الادارية في صنع القرارات الادارية في الجامعة الأردنية, (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة آل البيت، الأردن.
- أبو فارس، محمد (1990). الإبداع الاداري لدى العاملين في قطاع المؤسسات العامة الأردنية, (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الأردنية ، عمان ، الأردن.
- أبو نمره، محمد خميس. (2001). إدارة الصفوف وتنظيمها. ط1، عمان: دار يافا للنشر والتوزيع.
- بدران، إبراهيم (1988). "ملاحظات حول الإبداع في الإدارة" ، محاضرات في برنامج تطوير الادارة العليا المنعقد في معهد الادارة العامة، عمان، الأردن.
- البدري، طارق عبد الحميد. (2005). الاتجاهات الحديثة للإدارة المدرسية في تنمية القيادة التدريسية. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- الجرايدة، محمد سليمان (2001). درجة اسهام المعلومات في اتخاذ القرارات التربوية من وجهة نظر مديري التربية والتعليم ومساعدتهم في المملكة الأردنية الهاشمية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة آل البيت، المفرق، الأردن.
- جميل، رسلي و ياسين سعد غالب (2003). "نموذج مقترح لدراسة تأثير تكنولوجيا المعلومات على الاستخدام الأمثل للموارد في المنشأة" ، المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية ، جامعة العلوم التطبيقية الخاصة، 2 : 6 ، 178-181.
- جواد، شوقي (2000). السلوك التنظيمي. ط1، عمان: دار حامد.
- حريم، حسين (2003). إدارة المنظمات: منظور كلي. ط1، عمان: الحامد للنشر.
- الخفرة، نايف بن محمد (2005). أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على فاعلية القرارات الادارية في الوزارات في المملكة العربية السعودية : دراسة ميدانية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الأردنية، عمان، الاردن.

- الحوامدة، باسم علي عبيد (2003). المناخ التنظيمي في مديريات التربية والتعليم وعلاقته بالأبداع الاداري لدى القادة التربويين في الأردن. (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
- الحوري، فالح عبد القادر (2004). استراتيجية تكنولوجيا المعلومات ودورها في تعزيز الميزة التنافسية: تطوير نموذج في قطاع المصارف الأردنية، (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
- الخرابشة، مشهور وجرادات، أسامه ومؤمن، منى (2002). " ورقة عمل تخصصية حول تطور الادارة والتنظيم في وزارة التربية والتعليم"، رسالة المعلم، المجلد (42)، العدد (3) ص 12-22.
- الخوالدة، رياض عبد الله عايف. (2005). أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الإبداع الإداري في المؤسسات العامة الأردنية. (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية.
- الدهان، أميمة (1992). نظريات منظمات الأعمال. عمان مطبعة الصفدي.
- رضا، أنور طاهر (2002). " من يحتاج إلى الابتكار ولماذا"، مجلة الفيصل ، العدد ، 305 ، ص 52.
- الزهري، رندة (2002). " الابداع الاداري في ظل البيروقراطية"، عالم الفكر، مجلد (30)، العدد (3)، الكويت ، ص 231-264.
- الساعد، رشاد محمد وحريم ، حسين محمود (2005). "علاقة ادارة المعرفة وتقنيات المعلومات بالميزة التنافسية للمنظمة: بحث ميداني على قطاع الصناعات الدوائية بالأردن"، المجلة الاردنية للعلوم التطبيقية ، المجلد 8، العدد 1 ، ص 77-93.
- السالم، مؤيد سعيد (1987). المناخ التنظيمي: مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر، المجلة العربية للإدارة 1(11)، 37-47.
- السالمي، علاء عبد الرزاق، والدباغ، رياض حامد. (2001). تقنيات المعلومات الإدارية. عمان: دار وائل للنشر.
- السالمي، علاء عبدالرزاق (2000). تكنولوجيا المعلومات. ط2، عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.
- السالمي، علاء والبياتي، هلال، والكيلاني، عثمان (2003). المدخل إلى نظم المعلومات الإدارية. ط2، عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

- ستراك، رياض والعمري صالح (2001) إدارة الوقت وعلاقتها بالقيادة الإبداعية لدى عمداء كليات جامعة البلقاء التطبيقية في الاردن في ستراك، رياض (2004) دراسات في الإدارة التربوية، ط1، عمان: دار وائل للنشر.
- سعادة، جودت أحمد والسرطاوي، عادل فايز (2003). استخدام الحاسوب والانترنت في ميادين التربية والتعليم. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- الشрман، زياد محمد. (2004). مقدمة في نظم المعلومات الإدارية. عمان: دار ضياء للنشر والتوزيع.
- الصباح، عبد الرحمن. (1998). نظم المعلومات الإدارية. عمان: دار زهران للنشر والتوزيع.
- الصيرفي، محمد عبد الفتاح (2003). الإدارة الرائدة. ط1، عمان: دار الصفا للنشر والتوزيع.
- الصيرفي، محمد عبد الفتاح (2005). السلوك التنظيمي، القاهرة: مؤسسة طيبة للنشر والطباعة.
- الضمور ، فيروزو مصلح (2003). أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الابداع التنظيمي: دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- الطائي، محمد عبد حسين آل فرج. (2005). المدخل إلى نظم المعلومات الإدارية. ط1، عمان: دار وائل للنشر.
- الطويل، هاني عبد الرحمن. (1999). الإدارة التعليمية مفاهيم وآفاق. عمان: دار وائل للنشر.
- الطويل، هاني عبد الرحمن. (1997). الإدارة التربوية والسلوك التنظيمي. ط1 عمان: دار وائل للنشر.
- عباس، سهيلة (2004). القيادة الابتكارية والأداء المتميز حقبة تدريبية لتنمية الإبداع الإداري، ط1 عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- العساف، عبد المعطي محمد (1994). مقومات الإبداع الإداري في المنظمات المعاصرة. الإداري. 17(62)، 32.
- العساف، عبد المعطي محمد (1999). السلوك الإداري التنظيمي في المنظمات المعاصرة. عمان: دار زهران للنشر والتوزيع.
- العلوانة ، علي أحمد (2001). واقع وآثار استخدام أنظمة المعلومات المحوسبة، دراسة ميدانية ، مركز وزارة التربية والتعليم الأردنية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة اليرموك، اربد.

- مؤتمن. منى عماد الدين، (2003). إعداد مدير المدرسة لقيادة التغيير. عمان: مركز الكتاب الأكاديمي.
- المومني، فايزة محمد، (2004) العلاقة بين التوجهات نحو إستخدام تكنولوجيا المعلومات والتوجهات نحو إدارة التغيير لدى مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن من وجهة نظر المديرين والمعلمين فيها.(إطروحة دكتوراه غير منشورة) جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الاردن.
- العميان، محمود سليمان (2002). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- الغرابية، خالد محمد أحمد (2003). المعرفة الإدارية وأثرها على الإبداع الإداري لدى المشرفين الإداريين في الشركات المساهمة العامة في إقليم الجنوب. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة مؤتة، الأردن.
- الفار، إبراهيم عبد الوكيل. (2000). تربويات الحاسوب وتحديات مطلع القرن الحادي والعشرون. العين، دار الكتاب الجامعي.
- القريوتي، محمد قاسم (2000). السلوك التنظيمي: دراسة للسلوك الإنساني الفردي الجماعي في المنظمات المختلفة. عمان: دار الشروق للنشر.
- القطاونة ، منار إبراهيم (2000). المناخ التنظيمي وأثره على السلوك الإبداعي: دراسة ميدانية للمشرفين الإداريين في الوزارات الاردنية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- قنديلجي، عامر إبراهيم، والجنابي، علاء الدين. (2005). نظم المعلومات الإدارية. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- قنديلجي، عامر إبراهيم، والسامرائي، إيمان فاضل. (2002). تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها. ط1 عمان: الوراق للنشر والتوزيع.
- القيسي، سمير (2003). دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين عملية اتخاذ القرارات، دراسة تحليلية: مؤسسة الاقراض الزراعي في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية ، عمان، الأردن.
- عريفج، سامي. (2001). الإدارة التربوية المعاصرة. ط1، عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
- الكسندر وروشكا (1989). الإبداع العام والخاص، ترجمة: غسان أبو فخر، سلسلة المعرفة. المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، (144)، 18-19.
- الكيلاني، عثمان، والبياتي، هلال، والسالمي، علاء. (2006). أساسيات نظم المعلومات الإدارية. عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.

- مبارك ، حمد الله موسى (2004). تكنولوجيا المعلومات وأثرها على الاستراتيجية والهيكل التنظيمي والأداء: دراسة تحليلية لشركات التأمين الاردنية، (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
- المرسي، جمال وإدريس، ثابت (2001). السلوك التنظيمي، نظريات ومماذج وتطبيق عمل الإدارة. عمان: الدار الجامعية للنشر والتوزيع.
- المعاني، أيمن (1990). أثر الولاء التنظيمي على الابداع الاداري لدى المديرين في الوزارات الأردنية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- المغربي، كامل محمد (2004). السلوك التنظيمي: مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم. ط3، عمان: دار الفكر.
- مقابلة، محمد قاسم (2003). تطوير نظم المعلومات الادارية لرؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم وعلاقتها بوظائف العملية الادارية في الأردن، (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
- المنصور، زهير (1985). مقدمة في منهج الإبداع. الكويت: دار ذات السلاسل للطباعة والنشر.
- النجار، فايز جمعة صالح (2005)، نظم المعلومات الإدارية. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- مديرية التعليم الخاص (2005). نشرة إحصائية حول توزيع المدارس والمراكز في التعليم الخاص. عمان: وزارة التربية والتعليم.
- مديرية التعليم الخاص (2006). نشرة مديرية التعليم الخاص: قسم التخطيط. عمان: وزارة التربية والتعليم.
- الموسى، عبد الله (2002)، استخدام الحاسب الآلي في التعليم، ط1، الرياض: مكتبة عمان ،مركز الكتاب الاكاديمي.
- الدستور الأردني، المملكة الأردنية الهاشمية، وفق التعديل المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم 3201 في 1984/1/ 9.
- الزعبي، محمد بلال، الشرايعه أحمد، قطيشات، منيب (2005). الحاسوب والبرمجيات الجاهزة ط7، عمان: دار وائل للطباعة والنشر.

خطاطبة، سهى، محمود حسن.(2002). مستوى الابداع الاداري لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في الاردن من وجهة نظرهم، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة اليرموك.
علي، نبيل (1994). العرب وعصر المعلومات، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب.

المراجع الأجنبية :

- Aron, Dave, Jeffrey L. (2003). Understanding IT A Manager's Guide. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education.

- Carter, R. and Sinclair, I. (1997). "Student's Guide to Information Technology " 3rd ed. Oxford: Butterworth – Heinemann.

- Christopher, Janet (2003). Extent of Decision Support Information Technology Use by Principals in Virginia public School and Factors Affecting the Use of Educational Technology, Educational Administration Quarterly, Vol. 570, (64), p 1611.

- Cohen, B. (1999). Fostering innovation in a large human services Bureaucracy, Administration in Social Work, 23 (2), pp 47-59.

- Daft, Richard L, and Noe, Raymond, A. (2001). Organizational Behavior. Bandon OR: Southwestern Publishing.

- Evan, William , N (1993). Organization Theory. NewYork: Macmillan publishing Co.

- Gerald C. Ubben. (2000). Principal: The Creative Leadership for Effective Schools. USA: Allyn & Bacon.

- Golzynski, Matthew. C. (2003). Status of Information Technology in Higher School Agriscience Curricula in Michigan and California, DAI, 710. 94. p. 372.
- Harrison, Norma and Samson Danny. (2002). Technology Management: text and international cases. New York: McGraw-Hill.
- Havery. D, and Brown D. (2001). An Experimental to Organization Development. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education.
- Heila, P. (1994). The Creative and innovative University Library, PhD Dissertation Abstract, University of Pretorio, South Africa.
- Liebowttz, J. (1999). "Information Systems: Success or Failure?" Journal of Computer Information Systems, vol. 21, No. 3, pp. 17-22.
- Loudon, Kenneth C. and Laudon, Jane. (2002). Essentials of Management Information Systems. 3rd Ed, Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education.
- Loudon, Kenneth C. and Laudon, Jane. (2006). Management Information Systems. Ninth Ed, Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education.
- Lucas, Herny C. JR. (2000). Information Technology for Management. New York: McGraw-Hill.
- Mackinnon D.W, (1991). "The Study of creativity In Proceeding of the Conference on" The Creative Person" Berkeley University of California.

- Mckeon, (2002). **Information Technology and the New Worked Economy**. NewYork: Harcourt College Publishers.

- O'Brien, J. A. (2006). **Management Information Systems**. 7th Ed, New York: McGraw-Hill.

- Robben , M. A. (1998). “A Study of the Determinates of Individual Innovative Behavior in a High Technology Product Development Organization”
Dissertation Abstracts International. A 59/04, pp. 1252.

- Robbins, S. and David A. D. (1998). **Fundamental of Management: Essential Concepts and Applications**, 2nd Ed. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education.

- Rowe, Lioyd A. and Boise, B. (1974). **Organizational Innovation: Current Research and Evolving Concepts**. *Public Administration Review*. 34 (3), P285.

- Scott, S., and Reoinaid, A. (1994). “Deteminates of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Work Place” *Academy of Management Journal*, vol. 37, No. 3, pp. 580-607.

- Senn, James A. (2000). **Information Technology In Business Principles, Practices, and Opportunities**. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education.

- Turban, E Fraim, Mckan, & James Wethrbe. (2002). **Information Technology for Management Improving Quality and Productivity**. New York: John Wiley.

الملاحق

ملحق (1)

أداة الدراسة الأولى (تكنولوجيا المعلومات) بصورتها الأولية

بسم الله الرحمن الرحيم

استبانة محكم

الأستاذ المحكم الفاضل:.....

السلام عليكم ورحمة الله و بركاته

تقوم الباحثة بإجراء دراسة ميدانية بعنوان: "درجة ممارسة تكنولوجيا المعلومات وعلاقتها بالابداع الاداري لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن". استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية من جامعة عمان العربية للدراسات العليا. ولإغراض هذه الدراسة فقد أعدت الباحثة استبانتين:

الاستبانة الأولى: عن درجة ممارسة تكنولوجيا المعلومات في المدارس الثانوية الخاصة في الأردن، و تتكون من (48) فقرة. أما الاستبانة الثانية: فهي عن الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في عمان، و تتكون (26) فقرة.

و نظرا لما تتمتعون به من خبرة و كفاءة ومعرفة واسعة في مجال تخصصكم نرجو تفضلكم بتحكيم هاتين الاستبانتين و إبداء رأيكم من حيث:

1- مناسبة الفقرات للمجال الذي تنتمي إليه كل فقرة.

2- صلاحية الفقرات

3- أي فقرات ترغبون في حذفها أو إضافتها.

4- أي اقتراحات أو ملاحظات أخرى ترونها مناسبة.

شاكرا لكم حسن تعاونكم

مع التقدير

الباحثة

زينة محمود محمد

العوامل الديمغرافية (الشخصية)

يرجى وضع إشارة (X) في المربع المناسب

1. الجنس

ذكر أنثى

2. المؤهل العلمي

ثانوي دبلوم متوسط

بكالوريوس دبلوم عالي

ماجستير دكتوراه

3. المركز الوظيفي

مدير معلم

4. الخبرة العملية

5 سنوات فأقل 6 - 10 سنوات

11 - 15 سنة 16 سنة فأكثر

أسئلة الاستبانة الاولى (تكنولوجيا المعلومات)

يرجى وضع الإشارة (X) في المكان المناسب إزاء كل عبارة من العبارات التالية, أو اقتراح التعديل المناسب:

الرقم	الفقرة	صلاحية الفقرة		بحاجة الى تعديل	التعديل المقترح
		صالحة	غير صالحة		

				أمتلك مهارات في إستخدام الحاسوب كوسيلة حديثة لأنجاز الأعمال الإدارية	1
				أفضل الطرق الكتابية التقليدية عن إستخدام تكنولوجيا المعلومات في أداء الأعمال الإدارية	2
				أوفر أجهزة الحاسوب اللازمة لأداء الأعمال الإدارية	3
				أستطيع حوسبة البيانات ومعالجتها	4
				أقوم بأعداد الجداول المدرسية من خلال إستخدام الحاسوب	5
				أقوم بحوسبة علامات الطلبة دوماً	6
				أبلغ أولياء أمور الطلبة كل المستجدات عن أبنائهم باستخدام وسائل الإتصال الألكتروني	7
				أشرف على خطط المعلمين الفصلية والسنوية عن طريق البريد الألكتروني	8
				جميع موجودات المدرسة محوسبة على أجهزة الحاسوب	9
				أستخدم البريد الألكتروني (E-Mail) في تبادل المعلومات الخاصة بالمدرسة مع الإدارات التعليمية العليا	10
				أستخدم شبكة الأنترنت لتحقيق الاتصالات مع الأطراف ذات العلاقة بالمدرسة	11
				أطلع على اخر التطورات في مجال الإدارة التربوية الحديثة عبر شبكة الأنترنت	12

				أستخدم الحاسوب للوصول الى المراجع التي أستفيد منها في إجراء البحوث التربوية	13
				أستخدم الحاسوب في تخزين المعلومات وإسترجاعها من خلال قواعد البيانات	14
				أستخدم الحاسوب في تخزين أرقام الهواتف وعناوين الجهات ذات العلاقة بالمدرسة	15
				أجيب على الرسائل التي تصل عبر الشبكة الألكترونية	16
				أحصل على البيانات والمعلومات عبر تكنولوجيا المعلومات المعتمدة في المدرسة	17
				أشجع الكادر الإداري في المدرسة على إستخدام تكنولوجيا المعلومات في أداء وظائفهم الإدارية	18
				أتمكن من إتخاذ قرارات حاسمة وبسرعة لما توفره تكنولوجيا المعلومات من معلومات دقيقة	19
				تعزز تطبيقات تكنولوجيا المعلومات على زيادة خبرات العاملين الفنية في الإداء	20
				يسهم إستخدام تكنولوجيا المعلومات في الإدارة المدرسية في تقليل الوقت اللازم لأنجاز المهام المطلوبة	21
				استخدام تكنولوجيا المعلومات يؤدي الى تحسين مخرجات العملية الادارية	22
				أستخدم تكنولوجيا المعلومات لتقييم أداء العاملين	23
				استخدام تكنولوجيا المعلومات تعزز مهارات الأبداع والتميز لدي	24

				أستخدم تكنولوجيا المعلومات لما تتميز به من الحماية على سرية المعلومات	25
				أشجع العاملين معي على الإلتحاق بدورات تدريبية تطويرية في مجال تكنولوجيا المعلومات	26
				تساعد المعلومات التي توفرها تكنولوجيا المعلومات في إتخاذ القرارات الإدارية	27
				أقوم على تشجيع المعلمين في المدرسة باستخدام الحاسوب في دروسهم اليومية	28
				أعمل على حفظ البيانات بأشرطة ووسائل خارجية خوفاً من تلفها	29
				أستخدم نظام معالجة النصوص (Word) لإنشاء المستندات وتنسيقها	30
				أعمل على إستخدام نظام معالجة النصوص بإنشاء نشرات توضيحية خاصة بالمدرسة	31
				أستخدم نظام الجداول الألكترونية (Excel) للقيام بالعمليات الحسابية وإنشاء الرسوم البيانية	32
				أستخدم نظام الجداول البيانية لأعداد تخطيطاً بيانيّ يمثل أعداد الطلبة	33
				أستخدم نظام الجداول البيانية لتحليل النتائج المدرسية	34
				أستخدم نظام قواعد البيانات (Access) لحفظ البيانات والمعلومات الخاصة بالمدرسة في صورة قواعد بيانات	35
				أستخدم نظام قواعد البيانات لإنشاء السجلات المدرسية للطلبة	36

				أستخدم نظام قواعد البيانات لأعداد ملفات خاصة بالمعلمين	37
				أستخدم نظام العرض التقديمي (PowerPoint) في المحاضرات والندوات داخل المدرسة	38
				أوظف تكنولوجيا الوسائط المتعددة من صوت وصورة وحركة في عرض المحاضرات	39
				أقوم بتصميم الرسومات التوضيحية للمدرسة بأستخدام نظام العرض التقديمي	40
				أستخدم نظام العرض التقديمي (PowerPoint) عند تنفيذ الدورات تدريبية للمعلمين	41
				أستخدم الشبكة الألكترونية لتبادل الرسائل والرد على الإستفسارات والتساؤلات	42
				أحرص على توفير شبكة إتصال ألكترونية داخلية في المدرسة للتواصل مع العاملين في المدرسة	43
				أستخدم الشبكة الألكترونية داخل المدرسة في عرض التعميمات والنشرات اليومية الصادرة من الإدارة	44
				أحرص على تقليل إستخدام الورق في المراسلات اليومية وذلك بأستخدام الشبكة الألكترونية داخل المدرسة	45

ملحق (2)
أداة الدراسة الثانية (الإبداع الإداري) بصورتها الأولية

بسم الله الرحمن الرحيم

استبانة محكم

الأستاذ المحكم الفاضل:.....

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تقوم الباحثة بإجراء دراسة ميدانية بعنوان: "درجة ممارسة تكنولوجيا المعلومات وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن". استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية من جامعة عمان العربية للدراسات العليا. ولإغراض هذه الدراسة فقد أعدت الباحثة استبانتي:

الاستبانة الأولى: عن درجة ممارسة تكنولوجيا المعلومات في المدارس الثانوية الخاصة في الأردن، وتكون من (48) فقرة. أما الاستبانة الثانية: فهي عن الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في عمان، وتكون (26) فقرة.

و نظرا لما تتمتعون به من خبرة و كفاءة ومعرفة واسعة في مجال تخصصكم نرجو تفضلكم بتحكيم هاتين الاستبانتيين و إبداء رأيكم من حيث:

- 1- مناسبة الفقرات للمجال الذي تنتمي إليه كل فقرة.
 - 2- صلاحية الفقرات
 - 3- أي فقرات ترغبون في حذفها أو إضافتها.
 - 4- أي اقتراحات أو ملاحظات أخرى ترونها مناسبة.
- شاكرا لكم حسن تعاونكم
مع التقدير

الباحثة
زينة محمود محمد

العوامل الديمغرافية (الشخصية)

يرجى وضع إشارة (X) في المربع المناسب

1. الجنس

أنثى

ذكر

2. المؤهل العلمي

دبلوم متوسط

ثانوي

دبلوم عالي

بكالوريوس

دكتوراه

ماجستير

3. المركز الوظيفي

معلم

مدير

4. الخبرة العملية

6 - 10 سنوات

5 سنوات فأقل

16 سنة فأكثر

11 - 15 سنة

الاستبانة الثانية (الإبداع الإداري)
يرجى وضع الإشارة (X) في المكان المناسب إزاء كل عبارة من العبارات التالية, أو اقتراح التعديل المناسب:

الرقم	الفقرة	صلاحية الفقرة		بحاجة الى تعديل	التعديل المقترح
		صالحة	غير صالحة		
1	تنتبه ادارة المدرسة للميزات الابداعية لدى منتسبيها (معلمين, قائمين بالأعمال الادارية)				
2	تشجع ادارة المدرسة منتسبيها على تجريب الافكار الابداعية				
3	تكافئ ادارة المدرسة المبدعين (معلمين, قائمين بالأعمال الادارية)				
4	توفر ادارة المدرسة ظروف العمل التي تساعد على توليد الافكار الابداعية لدى منتسبيها				
5	تقدم ادارة المدرسة المميزات اللازمة لافرادها المبدعين				
6	تشكل ندرة المعلومات عائقا امام تبني الافكار الابداعية الجديدة				
7	تشجع ادارة المدرسة على التغيير في طرق انجاز الاعمال				
8					
9	تشجع ادارة المدرسة على تفعيل طرق جديدة في العمل				
10	تبدي ادارة المدرسة اهتماماً تجاه العمل المنجز من قبل العاملين				

				11	لا تشجع ادارة المدرسة الأفكار الجديدة في مجال التغير للوضع الحالي للمدرسة
				12	لدى ادارة المدرسة وضوح رؤيا اتجاه ما يجب القيام به
				13	يتصف المدير بالبصيرة نحو المشكلات المدرسية
				14	هناك ثقة بالذات وبالآخرين من قبل المدير
				15	يمتلك المدير قدرة على التعامل مع الافراد
				16	يمتلك المدير قدرة على التغيير
				17	يتصف المدير بالجرأة في إبداء الآراء والمقترحات المتعلقة بالعملية التربوية
				18	يتصف المدير بالمرونة في التعامل مع المواقف المختلفة
				19	يتصف مدير المدرسة بالرغبة في التجديد
				20	يتصف مدير المدرسة بالقدرة على التكيف مع المواقف الجديدة
				21	يتطلع المدير دائماً نحو التطوير
				22	يتصف سلوك المدير بالتلقائية والعفوية
				23	يتصف سلوك المدير بتشجيع تبادل الرأي
				24	يتصف سلوك المدير بتشجيع النقد الذاتي

				يشجع المدير المعلمين على حل المشكلات التي تواجههم بطريقة ابداعية	25
				المناخ السائد في المدرسة يشجع على تنمية القدرات الإبداعية	26

ملحق (3)

أداة الدراسة الأولى (تكنولوجيا المعلومات) بصورتها النهائية

بسم الله الرحمن الرحيم

أخي المدير / أختي المديرية
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تقوم الباحثة بدراسة بعنوان:

درجة ممارسة تكنولوجيا المعلومات وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية من جامعة عمان العربية للدراسات العليا. لذا ترحو الباحثة التكرم بتعبئة الاستبانة المرفقة بدقة وموضوعية دون ذكر الاسم علماً ان المعلومات التي سيتم جمعها ليست للتداول وإنما يقتصر استخدامها لإغراض البحث العلمي فقط.

الاستبانة: عن درجة ممارسة تكنولوجيا المعلومات لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية الخاصة. وتتكون من (45) فقرة يرجى التكرم بالاجابة عن فقرات الاستبانة بوضع اشارة (X) في المكان المخصص الذي يعكس رأيك في درجة ممارسة تكنولوجيا المعلومات.

مثال:

الرقم	الفقرة	بدرجة عالية جداً	بدرجة عالية	بدرجة متوسطة	بدرجة ضعيفة	بدرجة ضعيفة جداً
1	أمتلك مهارات في استخدام الحاسوب كوسيلة حديثة لأنجاز الأعمال الإدارية			X		

شاكراً لكم تعاونكم في خدمة البحث العلمي
وتفضلوا بقبول فائق الإحترام

العوامل الديمغرافية (الشخصية)

يرجى وضع إشارة (X) في المربع المناسب

1. الجنس

ذكر أنثى

2. المؤهل العلمي

ثانوي دبلوم متوسط

بكالوريوس دبلوم عالي

ماجستير دكتوراه

3. المركز الوظيفي

مدير معلم

4. الخبرة العملية

5 سنوات فأقل 6 - 10 سنوات

11 - 15 سنة 16 سنة فأكثر

أسئلة الاستبانة الاولى (تكنولوجيا المعلومات)

الرقم	الفقرة	بدرجة عالية جداً	بدرجة عالية	بدرجة متوسطة	بدرجة ضعيفة	بدرجة ضعيفة جداً
1	أمتلك مهارات في إستخدام الحاسوب كوسيلة حديثة لأنجاز الأعمال الإدارية					
2	أفضل الطرق الكتابية التقليدية عن إستخدام تكنولوجيا المعلومات في أداء الأعمال الإدارية					

					أوفر أجهزة الحاسوب اللازمة لأداء الأعمال الإدارية	3
					أستطيع حوسبة البيانات ومعالجتها	4
					أقوم باعداد الجداول المدرسية من خلال إستخدام الحاسوب	5
					أقوم بحوسبة علامات الطلبة دوماً	6
					أبلغ أولياء أمور الطلبة كل المستجدات عن أبنائهم باستخدام وسائل الإتصال الألكتروني	7
					أشرف على خطط المعلمين الفصلية والسنوية عن طريق البريد الألكتروني	8
					جميع موجودات المدرسة محوسبة على أجهزة الحاسوب	9
					أستخدم البريد الألكتروني في تبادل المعلومات الخاصة بالمدرسة مع الإدارات التعليمية العليا	10
					أستخدم شبكة الأنترنت لتحقيق الأتصالات مع الأطراف ذات العلاقة بالمدرسة	11
					أطلع على اخر التطورات في مجال الإدارة التربوية الحديثة عبر شبكة الأنترنت	12
					أستخدم الحاسوب للوصول الى المراجع التي أستفيد منها في إجراء البحوث التربوية	13
					أستخدم الحاسوب في تخزين المعلومات وإسترجاعها من خلال قواعد البيانات	14

الرقم	الفقرة	درجة عالية جداً	درجة عالية	درجة متوسطة	درجة ضعيفة	درجة ضعيفة جداً
15	أستخدم الحاسوب في تخزين أرقام الهواتف وعناوين الجهات ذات العلاقة بالمدرسة					
16	أجيب على الرسائل التي تصل عبر الشبكة الألكترونية					
17	أحصل على البيانات والمعلومات عبر تكنولوجيا المعلومات المعتمدة في المدرسة					
18	أشجع الكادر الإداري في المدرسة على إستخدام تكنولوجيا المعلومات في أداء وظائفهم الإدارية					
19	أتمكن من إتخاذ قرارات حاسمة وبسرعة لما توفره تكنولوجيا المعلومات من معلومات دقيقة					
20	تعزز تطبيقات تكنولوجيا المعلومات على زيادة خبرات العاملين الفنية في الإداء					
21	يسهم إستخدام تكنولوجيا المعلومات في الإدارة المدرسية في تقليل الوقت اللازم لإنجاز المهام المطلوبة					
22	استخدام تكنولوجيا المعلومات يؤدي الى تحسين مخرجات العملية الادارية					
23	أستخدم تكنولوجيا المعلومات لتقييم أداء العاملين					
24	استخدام تكنولوجيا المعلومات تعزز مهارات الأبداع والتميز لدي					
25	أستخدم تكنولوجيا المعلومات لما تتميز به من الحماية على سرية المعلومات					

					26	أشجع العاملين معي على الإلتحاق بدورات تدريبية تطويرية في مجال تكنولوجيا المعلومات
					27	تساعد المعلومات التي توفرها تكنولوجيا المعلومات في إتخاذ القرارات الإدارية
					28	أقوم على تشجيع المعلمين في المدرسة باستخدام الحاسوب في دروسهم اليومية
					29	أعمل على حفظ البيانات بأشرطة ووسائل خارجية خوفاً من تلفها
					30	أستخدم نظام معالجة النصوص لإنشاء المستندات وتنسيقها
					31	أعمل على إستخدام نظام معالجة النصوص بإنشاء نشرات توضيحية خاصة بالمدرسة
					32	أستخدم نظام الجداول الألكترونية للقيام بالعمليات الحسابية وإنشاء الرسوم البيانية
					33	أستخدم نظام الجداول البيانية لأعداد تخطيط بياني يمثّل أعداد الطلبة
					34	أستخدم نظام الجداول البيانية لتحليل النتائج المدرسية
					35	أستخدم نظام قواعد البيانات لحفظ البيانات والمعلومات الخاصة بالمدرسة في صورة قواعد بيانات
					36	أستخدم نظام قواعد البيانات لإنشاء السجلات المدرسية للطلبة
					37	أستخدم نظام قواعد البيانات لأعداد ملفات خاصة بالمعلمين

					أستخدم نظام العرض التقديمي في المحاضرات والندوات داخل المدرسة	38
					أوظف تكنولوجيا الوسائط المتعددة من صوت وصورة وحركة في عرض المحاضرات	39
					أقوم بتصميم الرسومات التوضيحية للمدرسة بأستخدام نظام العرض التقديمي	40
					أستخدم نظام العرض التقديمي عند تنفيذ الدورات تدريبية للمعلمين	41
					أستخدم الشبكة الألكترونية لتبادل الرسائل والرد على الإستفسارات والتساؤلات	42
					أحرص على توفير شبكة إتصال ألكترونية داخلية في المدرسة للتواصل مع العاملين في المدرسة	43
					أستخدم الشبكة الألكترونية داخل المدرسة في عرض التعميمات والنشرات اليومية الصادرة من الإدارة	44
					أحرص على تقليل إستخدام الورق في المراسلات اليومية وذلك باستخدام الشبكة الألكترونية داخل المدرسة	45

ملحق (4)

أداة الدراسة الثانية (الإبداع الإداري) بصورتها النهائية

بسم الله الرحمن الرحيم

أخي المعلم / أختي المعلمة
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تقوم الباحثة بدراسة بعنوان:

درجة ممارسة تكنولوجيا المعلومات وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية من جامعة عمان العربية للدراسات العليا. لذا ترحو الباحثة التكرم بتعبئة الاستبانة المرفقة بدقة وموضوعية دون ذكر الاسم علماً ان المعلومات التي سيتم جمعها ليست للتداول وإنما يقتصر استخدامها لإغراض البحث العلمي فقط.

الاستبانة: عن الإبداع الإداري لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية الخاصة. وتتكون من (26) فقرة يرجى التكرم بالاجابة عن فقرات الاستبانة بوضع اشارة (X) في المكان المخصص الذي يعكس رأيك.

مثال:

الرقم	الفقرة	درجة عالية جداً	درجة عالية	درجة متوسطة	درجة ضعيفة	درجة ضعيفة جداً
1	تنتبه ادارة المدرسة للميزات الابداعية لدى منتسبيها (معلمين, قائمين بالأعمال الادارية)			X		

شاكرة لكم تعاونكم في خدمة البحث العلمي
وتفضلوا بقبول فائق الإحترام

الباحثة
زينة محمود محمد

العوامل الديمغرافية (الشخصية)

يرجى وضع إشارة (X) في المربع المناسب

1. الجنس

أنثى

ذكر

2. المؤهل العلمي

دبلوم متوسط

ثانوي

دبلوم عالي

بكالوريوس

دكتوراه

ماجستير

3. المركز الوظيفي

معلم

مدير

4. الخبرة العملية

6 - 10 سنوات

5 سنوات فأقل

16 سنة فأكثر

11 - 15 سنة

الاستبانة الثانية (الإبداع الإداري)

الرقم	الفقرة	درجة عالية جداً	درجة عالية	درجة متوسطة	درجة ضعيفة	درجة ضعيفة جداً
1	تنتبه ادارة المدرسة للميزات الابداعية لدى منتسبيها (معلمين, قائمين بالأعمال الادارية)					
2	تشجع ادارة المدرسة منتسبيها على تجريب الافكار الابداعية					
3	تكافئ ادارة المدرسة المبدعين (معلمين, قائمين بالأعمال الادارية)					
4	توفر ادارة المدرسة ظروف العمل التي تساعد على توليد الافكار الابداعية لدى منتسبيها					
5	تقدم ادارة المدرسة المميزات اللازمة لافرادها المبدعين					
6	تشكل ندرة المعلومات عائقاً امام تبني الافكار الابداعية الجديدة					
7	تشجع ادارة المدرسة على التغير في طرق انجاز الاعمال					
8	تشجع ادارة المدرسة على تفعيل طرق جديدة في العمل					
9	تبدي ادارة المدرسة اهتماماً تجاه العمل المنجز من قبل العاملين					
10	لا تشجع ادارة المدرسة الأفكار الجديدة في مجال التغير للوضع الحالي للمدرسة					
11	لدى ادارة المدرسة وضوح رؤيا اتجاه ما يجب القيام به					

					يتصف المدير بالبصيرة نحو المشكلات المدرسية	12
					هناك ثقة بالذات وبالآخرين من قبل المدير	13
					يمتلك المدير قدرة على التعامل مع الافراد	14
الرقم	الفقرة	درجة عالية جداً	درجة عالية	درجة متوسطة	درجة ضعيفة	درجة ضعيفة جداً
					يمتلك المدير قدرة على التغيير	15
					يتصف المدير بالجرأة في إبداء الآراء والمقترحات المتعلقة بالعملية التربوية	16
					يتصف المدير بالمرونة في التعامل مع المواقف المختلفة	17
					يتصف مدير المدرسة بالرغبة في التجديد	18
					يتصف مدير المدرسة بالقدرة على التكيف مع المواقف الجديدة	19
					يتطلع المدير دائماً نحو التطوير	20
					يتصف سلوك المدير بالتلقائية والعفوية	21
					يتصف سلوك المدير بتشجيع تبادل الرأي	22
					يتصف سلوك المدير بتشجيع النقد الذاتي	23
					يشجع المدير المعلمين على حل المشكلات التي تواجههم بطريقة ابداعية	24
					المناح السائد في المدرسة يشجع على تنمية القدرات الإبداعية	25

ملحق (5)
أسماء محكمي أداقي الدراسة

أسماء محكمي أداقي الدراسة

التسلسل	الإسم	الإختصاص
1	الأستاذ الدكتور خالد العمري	إدارة تربية وأصول
2	الأستاذ الدكتور سعيد الأعظمي	علم نفس تربوي
3	الأستاذ الدكتور أنمار الكيلاني	إدارة تربية وأصول
4	الأستاذ الدكتور عدنان الجادري	علوم وتربية مهنية
5	الأستاذ الدكتور عامر قنديلجي	تكنولوجيا المعلومات والمكتبات
6	الأستاذ الدكتور شوقي ناجي جواد	إدارة أعمال
7	الأستاذ الدكتور عبد الرحمن الهاشمي	لغة عربية
8	الأستاذ الدكتور هلال البياتي	علم الحاسوب
9	الأستاذ الدكتور حارث عبود	تكنولوجيا التعليم
10	الدكتور أحمد التل	إدارة تربية وأصول
11	الدكتور عاطف مقابلة	تخطيط تربوي
12	الدكتور أحمد الكيلاني	دراسات إجتماعية
13	الدكتور علاء الدين الجنابي	هندسة وإدارة البرمجيات

ملحق (6)
الموافقات الرسمية لتطبيق الدراسة

جامعة عمان الأهلية للدراسات العليا

Amman Arab University For Graduate Studies



كلية الدراسات التربوية العليا

معالي الأستاذ الدكتور خالد طوقان المحترم،
وزير التربية والتعليم
عمان : المملكة الاردنية الهاشمية

الرقم: 31013
2006/2/7م

معالي الأستاذ الدكتور طوقان

تحية طيبة وبعد،

تقوم الطالبة زينة محمود محمد ، المسجلة في برنامج الماجستير في تخصص (الإدارة التربوية) بدراسة حول " درجة ممارسة تكنولوجيا المعلومات وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة " وتتضمن إجراءات الدراسة قيام الطالبة توزيع استبانة على المدارس الخاصة التابعة لمحافظة العاصمة. وذلك استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير، ارجو التكرم بتسهيل مهمة الطالبة المذكورة .

وبهذه المناسبة انوه بجهود وتعاون وزارة التربية والتعليم الموقرة مع جامعة عمان العربية للدراسات العليا.

وتفضلوا معاليكم بقبول فائق الإحترام،،

الرئيس
سعيد الظاهر

عمان - المملكة الأردنية الهاشمية - هاتف: ٥٥١٦١٢٤ (٩٦٢٦) - فاكس: ٥٥١٦١٠٢ (٩٦٢٦) - ص.ب: (٢٢٣٤) رمز بريدي: (١١٩٥٣)
AMMAN - H.K. of JORDAN - TEL: (962 6) 5516124 - FAX: (962 6) 5516103 - P.O.BOX (2234) CODE (11953)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وزارة التربية والتعليم

مديرية التربية والتعليم الخاص في محافظة العاصمة



الموافق ٢٠٠٦/٢/٢١

الرقم: ١٦٩٤ / ١ / ٢١ / ١٤٧٧ التاريخ

مديري المدارس الثانوية الخاصة ومديراتها
الموضوع : البحث التربوي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،

إشارة لكتاب معالي وزير التربية والتعليم رقم ٨٦٠٨/١٠/٣ تاريخ ٢٠٠٦/٢/٢١
تقوم الطالبة زينة محمود محمد بإعداد دراسة بعنوان " درجة ممارسة تكنولوجيا المعلومات وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة " وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص الإدارة التربوية من جامعة عمان العربية ، ويحتاج ذلك إلى تطبيق استبانته على عينة من مديري ومعلمي مدارسكم .
راجيا تسهيل مهمة الطالبة المذكورة وتقديم المساعدة الممكنة لها .

واقبلوا الاحترام ،،،

مدير التربية والتعليم

د. ليلى قطيشات
مدير الشؤون التعليمية والفنية

- نسخة/ مدير الشؤون التعليمية والفنية
- نسخة/ رئيس قسم التدريب والتأهيل والإشراف التربوي
- نسخة/ رئيس قسم تكنولوجيا التعليم والمعلومات / البريد الالكتروني
- نسخة/ للطالبة المعنية
- نسخة/ للملف العام

ك ت

عمان - هاتف: (٤٦٣٩٣١٠ - ٤٦٤٠٠٢٣) فاكس: (٤٦٤٩٦٠٢) ص.ب: (٨٣٠٠)

www.pvt-moe.edu.jo e-mail: info@pvt-moe.edu.jo

قرار رقم: ٢٠٠٤/٢٤٦